

**RESOLUCIÓN No. 054 de 2020**  
**(24 de Marzo)****POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA  
EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES UNIMOS S.A.  
E.S.P.**

LA GERENTE DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES UNIMOS S.A. E.S.P. en ejercicio de las competencias y atribuciones Legales en desarrollo del artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y decreto 612 de 2018 y estatutarias en esencial las conferidas por los numerales 7, 14 y 15 del artículo 57 de los Estatutos Sociales de la Empresa contenidos en la Decisión No. 06 del 26 de diciembre de 2019 y

**CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, ordena la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, consagra que *"el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección de Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es una obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el Ministerio de trabajo expidió la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, mediante la cual estableció la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral en las entidades Públicas y Privadas, como una medida preventiva del acoso laboral con la finalidad de contribuir a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo señala:

- "Artículo 1. Modifíquese el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, el cuál quedara así:

Artículo 3. Conformación. El comité de Convivencia Laboral estará compuesto por (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas pondrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes."





Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.  
NIT: 900292948-3

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Conformar el comité de convivencia Laboral para el periodo 2020 – 2022 de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales UNIMOS S.A. E.S.P., por los siguientes integrantes:

- Representantes de los empleados:  
Principal: Angie Vanessa Cadena Narvaez.  
Suplente: Eduardo Ramirez Rosero.  
Principal: Byron Leonel Trejo Inagan.  
Suplente: Nancy Arelly Betancourth.
- Representantes de los trabajadores:  
Principal: Cristian Daniel Montenegro Ceballos.  
Suplente: Jaime Alexander Rodriguez Rivera.  
Principal: Magaly del Carmen Sarchi Ipial.  
Suplente: Hugo Alberto Ortiz Polo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El periodo del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa UNIMOS S.A. E.S.P. será de dos (2) años contados a partir de la expedición de la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.** El comité de Convivencia Laboral se reunirá cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

**ARTÍCULO CUARTO.** La asignación de Presidente y Secretario del Comité de Convivencia Laboral se realizara mediante designación en la primera reunión y con la presencia de sus integrantes.

**ARTÍCULO QUINTO.** Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



Carrera 5 No. 12 -04 · (+57) 2 7732333  
[www.unimosesp.com.co](http://www.unimosesp.com.co) - [unimos@unimosesp.com.co](mailto:unimos@unimosesp.com.co)  
Ipiales, Nariño, Colombia



- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**ARTÍCULO SEXTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

## **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada a los veinticuatro (24) días del mes de marzo del año dos mil veinte (2020).



**DIANA ISABEL OBANDO GUERRERO**  
Gerente UNIMOS .S.A. E.S.P.

