

RESOLUCIÓN No. 123 de 2022
(30 de noviembre)

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 Señora 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:

1. 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".
2. Que, la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
3. Que, el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, reglamentada por la Resolución 652 de 2012, contempló como medida preventiva del acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral."
4. Que, la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, reglamentó 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 su salud en los lugares de trabajo.
5. Que, la Resolución 1356 de 2012, estableció que (...) 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."
6. Que, el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, reafirmó, a través de los estándares mínimos para empresas de 11 a 50 trabajadores, la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.
7. Que, el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer, evaluar y dar solución a las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia que se presenten entre los funcionarios de la empresa, así como recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieron, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales UNIMOS S.A. E.SP. protegiendo la intimidad y la honra de todos los actores.

En mérito de lo expuesto, la Señora Gerente de UNIMOS S.A. E.S.P.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales UNIMOS S.A. E.S.P. con los siguientes integrantes:

- Representantes de los trabajadores:

NOMBRE	CARGO	CATEGORIA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE
Magaly del Carmen Sarchi Ipial.	Tesorero General	X	
Byron Leonel Trejo Inagan	Profesional Oficina Jurídica		X



Nancy Arely Betancourt	Asesor Comercial y Operativo	X	
Javier Orlando Tutalchac	Soporte TIC		X

• Representantes del empleador:

NOMBRE	DENOMINACIÓN	CATEGORIA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE
Jaime Alexander Rodríguez	Jefe de sistemas y Facturación	X	
Leydi Catherine Guancha Solis	Jefe Oficina Asesora Jurídica		X
Eduardo Rigoberto Ramirez	Soporte TIC	X	
Jorge Hernando Pinchao	Técnico TIC		X

ARTÍCULO SEGUNDO. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO TERCERO. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

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

1. 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.
2. 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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 QUINTO.- FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Son funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral, entre otros, las siguientes:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.



4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SEXTO.- FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Son funciones del (a) Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral, entre otros, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 SEPTIMO.- RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES PÚBLICOS. UNIMOS S.A. E.S.P. a través de la Oficina de Control Disciplinario Interno y Talento Humano, así como el profesional El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO OCTAVO.- NOTIFICAR a través de la Oficina de Control Disciplinario Interno y Talento Humano el contenido del presente acto administrativo a los funcionarios y trabajadores que conforman el Comité de convivencia Laboral de UNIMOS S.A. E.S.P.

ARTÍCULO NOVENO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución se aplicará a empleados públicos y trabajadores de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales UNIMOS S.A. E.S.P.

ARTÍCULO DÉCIMO.- VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga aquellas que le resulten contrarias.

NOTIFÍQUESEY CÚMPLASE

Dada a los treinta días (30) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022).


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

Elaboró: Viviana Natafi Enriquez Castillo / Contratista SG-SST
Revisó: Byron Leonel Trejo / Profesional Oficina Jurídica
Revisó: Leydi Catherine Guancha/ Jefe Oficina Asesora Jurídica
Aprobó: Diana Isabel Obando Guerrero/ Gerente



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