



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



SC-CER14388

SC-CER14388

OP-CER14389

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE Y SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL MUNICIPIO DE BELLO"

El Alcalde del Municipio de Bello, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, especialmente las conferidas por la Ley 136 de 1994, la Ley 1551 de 2012, la Resolución Nro. 652 de 2012, modificada por la Resolución Nro. 1356 de 2012, la Resolución Nro. 201500000675 del 12 de marzo de 2015 y el Decreto Nro. 201504000183 del 29 de abril de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y señala que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurren en el lugar de trabajo. Los comités de empresas de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.m

Que el artículo 3 de la Resolución Nro. 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, define acoso laboral como *"toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establecido en la Ley 1010 de 2010"*

Que el numeral 1.7 del artículo 14 ibídem señala como una de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: *"conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral."*

Que el artículo 11 ibídem, de la Resolución Nro. 652 del 30 de abril de 2012, señala que *"las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo."*

Que el artículo 1º de la Resolución Nro. 1356 del 18 de julio de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, establece que *el Comité de Convivencia Laboral, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas, podrán de acuerdo a su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes."*

Que *"el Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado"*



201607141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Que mediante la Resolución Nro. 201500000675 del 12 de marzo de 2015, se convocó y se fijó el procedimiento para la elección de los representantes de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas del Municipio de Bello, al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello, así como se estableció la potestad del Alcalde de nombrar seis (6) representantes con sus respectivos suplentes de la Administración Municipal para el periodo comprendido entre 23 de abril de 2015 al 31 de octubre de 2017.

Que mediante Decreto Municipal Nro. 201504000183 del 29 de abril de 2015, se nombraron los representantes de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas del Municipio de Bello, que fueron elegidos democráticamente y se designaron los representantes del empleador al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello.

Que una vez constituido el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello, como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los docentes, directivos docentes y personal administrativo que labora en las instituciones educativas adscritas a este despacho, contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, se hace necesario establecer y adoptar el reglamento interno de dicho Comité.

Que para la elaboración del presente acto administrativo, se dio oportunidad a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura, frente a la reglamentación del mismo, motivo que da origen a la expedición del presente documento.

Que en mérito a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

**CAPÍTULO I
 DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETO. El Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura, será la instancia encargada de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para solucionar los posibles conflictos y conductas que puedan constituir un presunto acoso laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO: DIVULGACIÓN. El presente acto administrativo, deberá ser divulgado al interior de la Secretaría de Educación y Cultura y específicamente a todo el personal docente, directivo docente y administrativos de las instituciones educativas oficiales del Municipio de Bello, con el fin de dar a conocer el procedimiento preventivo y conciliatorio frente a situaciones de presunto acoso laboral, que coadyuve a una convivencia laboral armónica, fundamentada en el respeto de la dignidad humana y a la integridad emocional.

CAPÍTULO II



201607141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CONFORMACIÓN Y PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO TERCERO: INTEGRACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello, estará integrada de la siguiente forma: el número de representantes al Comité de Convivencia Laboral será de doce (12) miembros con sus respectivos suplentes y distribuidos de la siguiente forma:

Cuatro (4) representantes de los docentes y su respectivo suplente elegidos por votación popular.

Un (1) representante de los directivos docentes y su respectivo suplente elegido por votación popular.

Un (1) representante de los administrativos y su respectivo suplente elegido por votación popular.

Seis (6) representantes con respectivo suplente designados por el Alcalde Municipal.

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Parágrafo: No podrán hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, aquellos docentes, directivos docentes o administrativos de las instituciones educativas a quienes se les haya formulado alguna queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a la conformación del Comité.

ARTÍCULO CUARTO: ELECCIÓN DE LOS DELEGADOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN. El Alcalde del Municipio de Bello, nombrará mediante acto administrativo los funcionarios delegados para su representación ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura, los cuales se desempeñarán como miembro del Comité en calidad de principales y suplentes.

ARTÍCULO QUINTO: CAMBIO DE DELEGADOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN. Cuando un delegado en calidad de representante de la Administración Municipal presente renuncia a la designación, ésta deberá estar debidamente motivada y será el Alcalde Municipal quien acepte o no la decisión del dicho delegado.

Solo se designará un nuevo delegado al Comité:

- 1.- Por solicitud expresa del Alcalde como representante legal del Municipio de Bello, sin que el número de delegados sobrepase los seis (6) con sus respectivos suplentes.
- 2.- Por renuncia de un miembro presentada y aceptada por el Alcalde Municipal
- 3.- Por desvinculación del funcionario de la planta de cargos del Municipio de Bello o traslado a otra dependencia diferente a la Secretaría de Educación y Cultura.
- 4.- Por condena judicial en proceso fiscal, disciplinario o penal que ordene la suspensión o



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



desvinculación como funcionario público a un miembro delegado del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura.

5.- Por muerte del funcionario público.

Lo anterior no aplica para los representantes del personal docente, directivo docente ni administrativos de las instituciones educativas.

Parágrafo. Para la designación de un nuevo miembro como delegado de la Administración Municipal, se deberá verificar el régimen de inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de la funciones ya sea como principal o suplente.

ARTÍCULO SEXTO: ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. La elección de los representantes de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas, se deberá realizar por votación libre y directa de cada uno de los docentes, directivos docentes y personal administrativo de las instituciones educativas del Municipio de Bello, en la fecha establecida en el ordenamiento jurídico y por el respectivo periodo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: ELECCIÓN DE UN NUEVO INTEGRANTE AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Si por cualquier circunstancia, un integrante que actúa en representación de los docentes, directivos docentes o administrativos de las instituciones educativas, ya sea en calidad de principal o suplente, abandone el Comité, se surtirá el procedimiento señalado a continuación:

a.- Se deberá revisar los resultados de las votaciones que obtuvieron los candidatos inscritos a la convocatoria inicial para seleccionar el candidato siguiente de acuerdo con el orden de número de votos obtenidos y escrutados.

b.- En caso de no contar con el candidato para lo anterior, se procederá a iniciar elecciones para suplir la nueva o nuevas vacantes según la necesidad.

ARTÍCULO OCTAVO: PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, serán elegidos y designados por un periodo de dos (2) años, al cabo del cual podrán ser reelegidos. Los miembros suplentes asumen cuando el titular deja de pertenecer a la Secretaría de Educación y Cultura, se declara impedido para desempeñar el cargo, o por excusa del miembro principal debidamente motivada ante el Comité.

CAPÍTULO III

CONVOCATORIA, INSCRIPCIÓN Y ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

ARTÍCULO NOVENO: CONVOCATORIA. El Alcalde del Municipio de Bello, convocará a los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas para la elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura.



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



Parágrafo: Dicha convocatoria deberá efectuarse por lo menos con un mes de antelación al vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y en ella se especificará el cronograma del proceso de elección.

ARTÍCULO DÉCIMO: INSCRIPCIÓN. La inscripción de los candidatos para la elección de los representantes de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas ante el Comité de Convivencia Laboral, se realizará ante el responsable del Proceso de Talento Humano de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello, diligenciando el formulario diseñado e implementado para tal fin y dentro del término establecido.

Cada candidato se inscribirá en una plancha manifestando la calidad como principal y designando su respectivo suplente y una vez inscrito se le asignará el número de la plancha con la que se identificará dentro del proceso de elección.

Parágrafo Primero: El responsable del Proceso de Talento Humano de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello, publicará al día siguiente del cierre de las inscripciones, la lista de los candidatos inscritos.

Parágrafo Segundo: Si a la fecha del cierre de inscripciones no se han inscrito por lo menos seis (6) aspirantes, como representantes de los docentes, dos (2) representantes de los directivos docentes y dos (2) representantes de los administrativos de las instituciones educativas, con sus respectivos suplentes, se ampliará el plazo de inscripción por un término adicional de tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN. Los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas que deseen inscribirse como candidatos para la elección de miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura, deberá reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Ser docente, directivo docente o administrativo de una institución educativa del Municipio de Bello.
- 2.- No estar incurso en procesos disciplinarios relacionados con acoso laboral durante los últimos seis (6) meses anteriores a la elección de los representantes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: ELECCIÓN. La elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, se llevará a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al cierre de la inscripción, mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas del Municipio de Bello, y mediante escrutinio público en el lugar designado por el personal seleccionado por el Proceso de Talento Humano. El voto no será delegable, ni los electores podrán hacerse representar en el sufragio.

Parágrafo. La jornada de elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral no podrá alterar el normal desarrollo de las actividades académicas de las instituciones educativas del Municipio de Bello.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: FACULTADOS PARA VOTAR. Podrán votar todos los docentes, directivos docentes y administrativos adscritos a la planta de cargos de la



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CO-SC-CER140688

SC-CER14388

GP-CER14361

Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello.

Parágrafo. Los docentes, directivos docentes o administrativos que se encuentren en comisión de servicios, vacaciones o en otra situación administrativa, podrán ejercer el derecho al voto remitiéndolo mediante memorando a través del correo institucional.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: JURADOS DE VOTACIÓN. Cada mesa contará con tres (3) jurados de votación, los cuales serán designados por el Secretario de Educación y Cultura.

En el momento de la votación, el jurado verificará la identidad del sufragante con respecto a la lista de los funcionarios habilitados para votar y verificará el depósito del voto en la urna correspondiente de acuerdo al cargo del candidato, la cual deberá estar debidamente identificada y sellada.

La Secretaría de Educación suministrará la papelería, urnas y demás elementos necesarios para el desarrollo de las elecciones de representantes del Comité de Convivencia Laboral.

Cada uno de los electores depositará en la urna respectiva solo un voto, el cual contendrá el nombre del candidato legalmente inscrito de acuerdo al cargo y firmará la planilla correspondiente.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: CONTEO DE VOTOS Y ESCRUTINIO. Una vez cerrada la jornada de votación, el jurado de cada mesa, realizará el conteo de los votos y procederá al diligenciamiento del acta de cierre y escrutinio y entregará al funcionario responsable de Talento Humano, tanto el acta como los votos.

La publicación oficial de los resultados de la elección, se realizará el día hábil siguiente a la fecha del escrutinio con sus respectivos puntajes en escala de mayor a menor.

Parágrafo: En caso que se presente un empate entre dos candidatos cuyos votos sean determinantes para quedar incorporados como representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, se depositarán los nombres de los candidatos en una urna y se designará un asistente y en público se sacará la papeleta con el nombre del candidato que ocupará el cargo en el Comité. De este procedimiento se dejará constancia en el acta respectiva.

CAPÍTULO IV

DE LOS MIEMBRO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Secretario de Educación y Cultura, designará el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, para el periodo ordinario del Comité que será de dos (2) años.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, en la primera reunión ordinaria, elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros un Secretario, por votación para el periodo ordinario de dos (2) años.



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

Si el Presidente del Comité fuere designado de los delegados del Alcalde Municipal, el Secretario será designado de los representantes de los docentes, directivos docente y administrativos de las instituciones educativas o por el contrario, si el presidente fuere designado de los representantes elegidos democráticamente, el Secretario será designado de los delegados de la Administración Municipal.

Parágrafo. El Comité podrá nombrar un secretario ad hoc cuando se presente la ausencia del titular.

CAPÍTULO V

DE LAS REUNIONES Y EL DESARROLLO DE LAS SESIONES

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente una vez al mes durante media jornada, en el lugar y la hora que se determine para tal fin, sin embargo podrá sesionar en forma extraordinaria, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de los miembros principales.

Para tal fin, la Secretaría de Educación y Cultura dispondrá de los recursos necesarios para llevar a cabo las reuniones del Comité.

La convocatoria se hará por escrito o por correo electrónico y en ella se señalará el lugar, fecha, hora y objeto de la reunión.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: PROCEDIMIENTO DE LAS REUNIONES. El desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias se realizarán de acuerdo al orden del día enviado a los miembros del Comité, con ocho (8) días previos a la reunión, acompañado del acta de la reunión anterior y los documentos objeto de deliberación en la sesión.

Cada sesión o reunión deberá seguir como mínimo el siguiente orden:

- 1.- Verificación del quórum.
- 2.- Lectura de modificación y aprobación del orden del día.
- 3.- Aprobación del acta anterior.
- 4.- Temas a tratar en la reunión.
- 5.- Propositiones y varios.
- 6.- Estudio y aprobación e intervención de los invitados.
- 7.- Conclusiones.

En las sesiones se seguirá exclusivamente el orden del día; los temas que se pretenden discutir y se encuentren fuera del mismo, no serán objeto de discusión en la reunión convocada y su discusión deberá ser aplazada para la próxima sesión, excepto que por mayoría simple del Comité, se apruebe discutir el tema en la reunión convocada.

Los miembros del Comité podrán proponer con diez (10) días hábiles de anticipación a la sesión ordinaria del Comité, los temas que consideren deben tratarse en el mismo.



201609141758682654284183
resoluciones
Septiembre 14, 2016 17:58
Radicado 201600004183



UC-SE-CER142008

ISO-CER142008

QP-CER142001

queja 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 Oficina de Control Interno Disciplinario o a la Procuraduría General de la Nación.

8.- Presentar a la alta dirección de la Alcaldía Municipal, 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 obligaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al Proceso de Talento Humano de la Secretaría de Educación y Cultura y salud ocupacional.

10.- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Alcaldía Municipal.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ. Son funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral 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 Municipal las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- 4.- Gestionar ante la alta dirección de la Alcaldía Municipal, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ: Son funciones del Secretario de Comité de Convivencia Laboral, 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 docentes, directivos docentes o administrativos de las instituciones educativas del Municipio de Bello, 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



201607141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CO-SC-CER14388

SC-CER14388

OP-CER14381

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 dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
- 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.

CAPÍTULO VII

DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO Y CONCILIATORIO

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO Y CONCILIATORIO. Cuando se presenten presuntas situaciones de acoso laboral, se atenderán los siguientes lineamientos:

- 1.- El quejoso dará a conocer ante el Comité de Convivencia Laboral, la presunta situación de acoso laboral considerando las conductas que la Ley 1010 de 2006 señala como aquellas que constituyen acoso laboral.
- 2.- El Presidente del Comité, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la presunta situación de acoso laboral, convocará al Comité de Convivencia Laboral, para estudiar el caso.
- 3.- Una vez estudiada y analizada la queja, se fijará fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar y el objeto de la reunión.
- 4.- Llegada la fecha y hora fijada para la diligencia de conciliación, se dará inicio, atendiendo el siguiente orden:
 - 4.1.- El Presidente del Comité de Convivencia Laboral, hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la reunión, cual es la queja presentada y quienes son las partes involucradas en el proceso.
 - 4.2. – Se procederá a dar la palabra al quejoso para que exponga brevemente los motivos por los cuales interpuso la queja.
 - 4.3.- Se procederá a dar la palabra a las partes intervinientes.
 - 4.4.- Si una vez analizada la exposición de motivos de los involucrados, se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral, tal y como lo establece la Ley 1010 de 2006, se procederá al archivo de la queja; si por el contrario se deduce que si constituye acoso laboral, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia. Para este último caso, el Comité de Convivencia Laboral, podrá proponer



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CO-SC-CER1-0398

SC-CER1-0398

GP-CER1-0391

mecanismos de conciliación para las partes.

4.5.- Si se logra un acuerdo entre las partes, se levantará un informe acompañado de un plan de mejoramiento que será firmado por los integrantes del Comité y por las partes intervinientes. Cuando no fuere posible conciliar, se levantará constancia de no acuerdo; en caso de que el quejoso insista en que la conducta si constituye acoso laboral que implique medidas disciplinarias, se dará traslado a Control Interno Disciplinario para que adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio ante el Comité de Convivencia Laboral.

5.- Se dará trámite al archivo correspondiente como resultado del proceso conciliatorio. La documentación se mantendrá con carácter de reserva por parte del Comité de Convivencia Laboral y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de la autoridad competente.

Parágrafo Primero. De conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, las acciones derivadas del acoso laboral, caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la citada ley.

Parágrafo Segundo: El Comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

a.- Por escrito, entregada de manera física mediante radicado ante el Archivo Central, mediante el Sistema de Atención al Ciudadano, SAC o a través de correo electrónico remitido a cualquiera de los miembros del Comité.

b.- Por solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité.

c.- En forma verbal a cualquiera de los miembros del Comité. En este caso se requiere aprobación verbal o escrita por parte del docente, directivo docente o administrativo de una institución educativa que esté presentando la queja, para dar trámite formal al caso.

d.- Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por la Secretaría de Educación y Cultura o de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura, deberán manejar la información que conozcan con absoluta reserva, discreción y confidencialidad. Con el fin de facilitar esta obligación, se establece que la información que obtenga cualquier miembro del Comité sobre un eventual caso de acoso laboral, no se circulará previamente entre los miembros, hasta tanto el Comité no se reúna para conocer del caso. Ello implica que para el análisis de cada situación, el Comité de Convivencia Laboral o una comisión delegada se reunirá las veces que se requiera para cada caso en particular, conservando así la custodia de la información y los documentos.

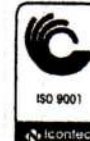
CAPÍTULO VIII

RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA DE



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CO-SC-CER14388 SC-CER14388 GP-CER14389

mecanismos de conciliación para las partes.

4.5.- Si se logra un acuerdo entre las partes, se levantará un informe acompañado de un plan de mejoramiento que será firmado por los integrantes del Comité y por las partes intervinientes. Cuando no fuere posible conciliar, se levantará constancia de no acuerdo; en caso de que el quejoso insista en que la conducta si constituye acoso laboral que implique medidas disciplinarias, se dará traslado a Control Interno Disciplinario para que adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio ante el Comité de Convivencia Laboral.

5.- Se dará trámite al archivo correspondiente como resultado del proceso conciliatorio. La documentación se mantendrá con carácter de reserva por parte del Comité de Convivencia Laboral y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de la autoridad competente.

Parágrafo Primero. De conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, las acciones derivadas del acoso laboral, caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la citada ley.

Parágrafo Segundo: El Comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

- a.- Por escrito, entregada de manera física mediante radicado ante el Archivo Central, mediante el Sistema de Atención al Ciudadano, SAC o a través de correo electrónico remitido a cualquiera de los miembros del Comité.
- b.- Por solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité.
- c.- En forma verbal a cualquiera de los miembros del Comité. En este caso se requiere aprobación verbal o escrita por parte del docente, directivo docente o administrativo de una institución educativa que esté presentando la queja, para dar trámite formal al caso.
- d.- Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por la Secretaría de Educación y Cultura o de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación y Cultura, deberán manejar la información que conozcan con absoluta reserva, discreción y confidencialidad. Con el fin de facilitar esta obligación, se establece que la información que obtenga cualquier miembro del Comité sobre un eventual caso de acoso laboral, no se circulará previamente entre los miembros, hasta tanto el Comité no se reúna para conocer del caso. Ello implica que para el análisis de cada situación, el Comité de Convivencia Laboral o una comisión delegada se reunirá las veces que se requiera para cada caso en particular, conservando así la custodia de la información y los documentos.

CAPÍTULO VIII

RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA DE



201609141758682654284183
 resoluciones
 Septiembre 14, 2016 17:58
 Radicado 201600004183



CO-BC-CER143888

BC-CER143888

GP-CER143881

EDUCACIÓN Y CULTURA. La Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Bello, a través de los programas de Seguridad y Salud Ocupacional, conjuntamente con la entidad prestadora de servicios de salud, deberá:

- 1.- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
- 2.- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.
- 3.- Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral al interior de las instituciones educativas del Municipio de Bello, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, apoyado por las entidades responsables de seguridad y salud ocupacional.
- 4.- Fomentar relaciones sociales positivas entre los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas del Municipio de Bello.
- 5.- Respaldar la dignidad e integridad de los docentes, directivos docentes y los administrativos de las instituciones educativas.
- 6.- Fomentar y promover programas de difusión pública a través del Proceso de Comunicaciones, tendientes a prevenir situaciones de acoso laboral en las instituciones públicas.
- 7.- La Administración Municipal deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO: RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES. La Administradora de Riesgos Laborales, con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral en las instituciones educativas del Municipio de Bello.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ MIRA
 Alcalde Municipal

Proyectó: Jorge E. Díaz Arroyave, Profesional Universitario (E), Proceso Jurídico.
 Revisó: Dany Andrés Correa Castañón, Profesional Especializado Proceso Jurídico.
 Aprobó: Hugo Alexander Díaz Marín, Secretario (E) de Educación y Cultura.
 Aprobó: Blanca Nubia Bedoya Tuberquia, Profesional Especializada Proceso Talento Humano.