

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 1 de 6

Beatrix
MUNDO

RESOLUCIÓN N°

00000197

(11 MAY 2022)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín”

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN,

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere el Acuerdo Municipal 052 de 2008, modificado por el Decreto 883 de 2015, el Decreto municipal 0922 del 5 de noviembre de 2021, acta de posesión 174 del 9 de noviembre de 2021 y el Acuerdo de la Junta Directiva del ISVIMED N° 01 de 2009.

CONSIDERANDO QUE:

La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, establece que las empresa e instituciones deberán adoptar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

La Resolución 0652 de abril 30 de 2012, modificada por Resolución 01356 de 2012, expedidas por el Ministerio de Trabajo, reglamenta la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

El artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, contempla como medida preventiva de acoso laboral *“Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 2 de 6

De acuerdo con el artículo 1 de la Resolución 01356 de 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo "el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplente.

Por tanto, es necesario conformar, organizar y poner en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

En atención a los mandatos normativos, a través de la Resolución 1452 del 25 de noviembre 2019, se conformó el Comité de Convivencia del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín- ISVIMED, cuya vigencia era, desde la fecha de expedición de dicha resolución, hasta un periodo de 2 años.

Se dio inicio a la campaña de conformación del nuevo Comité de Convivencia Laboral el día 1 de marzo de 2022, a través del boletín virtual institucional, informando el objeto del Comité de Convivencia Laboral, sus funciones, requisitos, fecha límite para postularse y fecha en que se realizaron las elecciones.

El día 31 de marzo de 2022 se envió a través del boletín institucional la información del personal postulado para ser elegido como representante de los empleados del comité de convivencia laboral.

Las elecciones de los representantes de los empleados fueron convocadas el día 05 de abril de 2022, desde las 8:00 am hasta las 4:00 pm de manera virtual a través del link generado por la plataforma Alissta herramienta electrónica que proporciona la ARL Positiva permitiendo el acceso al tarjetón electrónico creado con la información de los postulados, dicho link fue enviado a los correos institucionales de cada uno de los funcionarios, activándose el día y la hora estipulada para las elecciones donde cada uno de los funcionarios ejerció el voto de manera segura y secreta para eligiendo al candidato, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 3 de 6

ARTÍCULO 1: Conformación,Conformar el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín- ISVIMED para el periodo 2022-2024 contados a partir de la fecha de expedición de esta resolución.

ARTÍCULO 2. Funcionarios elegidos por los empleados. Designar como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, los candidatos y sus respectivos suplentes que obtuvieron las 2 primeras votaciones más altas en las elecciones del 05 de abril del 2022.

ARTÍCULO 3: Funcionarios designados por la Dirección. Designar como representantes y suplentes por parte de la Dirección ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad a los siguiente funcionarios, comunicación vía correo electrónico del día 6 de abril de 2022, en respuesta al memorando 2570 del 01 de marzo 2022.

ARTÍCULO 4: Periodo del Comité de Convivencia Laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la fecha de comunicación del presente acto administrativo y/o comunicación de la elección de los representantes.

ARTÍCULO 5: Funciones del Comité de Convivencia Laboral.Serán las establecidas en la ley y especial las siguientes:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d. 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.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Sector de Vivienda y el Sector de Movilidad	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46 VERSIÓN: 12 FECHA: 18/11/2021 PÁGINA: 4 de 6
---	---	---

- e. 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.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g. 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.
- h. 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.
- i. 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.
- j. 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.

ARTICULO 6. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las funciones establecidas en la ley y en especial las siguientes:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta Dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Prevención y Rehabilitación de Medellín	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 5 de 6

ARTICULO 7. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las funciones establecidas en la ley y en especial las siguientes:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. 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.

ARTICULO 8. 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.

ARTICULO 9. Recursos para el funcionamiento del Comité. La subdirección administrativa y financiera a través de gestión del Talento Humano deberá

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 6 de 6

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.

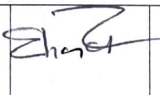
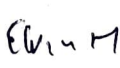
ARTÍCULO 10: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


RENE HOYOS HOYOS

Director

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

Elaboró	Beatriz Elena Muñoz (Contratista)		Revisó	Eliana María Rojas (Profesional Universitaria)		Aprobó	Viviana Astrid Posada Arango (Subdirectora Administrativa y Financiera)	
				Elvin de Jesús Mosquera (Contratista)			Mary Isabel Yepes (Subdirectora Jurídica)	