



RESOLUCIÓN No. 058 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE CANAL CAPITAL”

La Gerente General de Canal Capital

En uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Acuerdo 04 de 2016, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral modificada por la Resolución 1356 de 2012, en la que se definió que el Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Que mediante la Resolución 130 de 2006 se creó el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital siendo modificada por las Resoluciones 099 de 2008, 117 de 2012, 021 de 2014, 105 de 2015, 046 de 2016, 081 de 2017 y 045 de 2019.

Que el 14 de mayo de 2021 a través de correo electrónico, Capital Sistema de Comunicación Pública realizó la convocatoria para representar a los trabajadores e integrar el Comité de Convivencia Laboral, se convocó a todos los trabajadores oficiales a participar en la conformación de dicho Comité definiendo como plazo máximo de inscripción el 25 de mayo de 2021.

Que para participar de este Comité se postularon cuatro (4) trabajadores oficiales.

El 28 de mayo de 2021 se invitó por medio de correo electrónico a participar de las votaciones con el objetivo de definir los representantes de los trabajadores y sus suplentes a través de una plataforma virtual diseñada por el área de sistema de la entidad.

Que teniendo en cuenta los resultados de la votación realizada el 28 de mayo de 2021, los representantes principales de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral serán:

1. Erika Salazar Verdugo, Profesional universitaria de Producción.
2. Carlos Ramiro Flórez Echenique, Profesional Universitario de Contabilidad.

Designados como suplentes de los representantes de los trabajadores:

1. Wilson Felipe Rivera Runta, Técnico de Servicios Administrativos.
2. Rocio Capador Riaño - Profesional de Ventas y Mercadeo.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de Capital, Sistema de Comunicación Pública, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios:

Designados por la Gerencia General en representación de la entidad:

- La (El) Secretaria (o) General y como suplente El (La) Director (a) Operativo (a).
- El (La) Subdirector (a) Administrativo y como suplente La (El) Profesional Universitaria (o) de Recursos Humanos.

Elegidos por los trabajadores de la entidad, el 28 de mayo de 2021 los siguientes trabajadores oficiales:

058 de 2021

- Erika Salazar Verdugo, Profesional universitaria de Producción.
- Carlos Ramiro Flórez Echenique, Profesional Universitario de Contabilidad.

Designados como suplentes de los representantes de los trabajadores:

- Wilson Felipe Rivera Runta, Técnico de Servicios Administrativos.
- Rocio Capador Riaño - Profesional de Ventas y Mercadeo.

PARÁGRAFO 1. El Comité en ocasiones especiales podrá invitar a quien (es) por la (s) competencia (s) de su (s) cargo (s) o función (es) asignada (s) pueda (n) aportar elementos a juicio necesarios para cumplir con los objetivos del Comité.

Estos últimos tendrán voz, pero no voto y solamente emitirán sus conceptos u opiniones técnicas o profesionales sobre el asunto o materia de análisis, pudiendo ser solicitadas por el Comité por medio escrito.

PARÁGRAFO 2. En caso de desvinculación de uno de los representantes de la entidad ante el Comité de Convivencia Laboral, sus funciones serán asumidas por el funcionario que lo reemplace en el cargo correspondiente. Cuando la desvinculación sea de alguno de los representantes de los trabajadores ante el mencionado Comité, sus funciones serán asumidas por el trabajador con el mayor número de votos en orden descendente de los resultados establecidos en el acta de escrutinio.

En caso de presentarse un empate entre los representantes suplentes y requerir definir quién es el primer suplente para remplazo de alguno de los representantes titulares por parte de los trabajadores estos podrán concertar en presencia de los miembros activos del comité de convivencia laboral quien ocupará este lugar, en caso de no llegar a un conceso se definirá al azar en presencia y de acuerdo a la forma que definan los miembros activos del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Comité 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 TERCERO. Las recomendaciones, conceptos y decisiones del Comité de Convivencia Laboral serán emitidos y consignados en el acta que suscriban los miembros de cada reunión, la que se constituye en la base y el soporte fundamental de todos los trámites y gestiones que se adelanten a través de éste.

ARTÍCULO CUARTO. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la conformación del mismo y se contarán a partir de la fecha de la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. Las funciones del Comité de Convivencia Laboral son únicamente las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo las que se señalan a continuación:

1. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
2. Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogos entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
3. 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.
4. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
5. 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.
6. Presentar a la Gerencia General de la entidad 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.
7. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la dependencia de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la entidad.

8. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros y para toda la vigencia del mismo un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del comité sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la Gerencia General los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros y durante toda la vigencia del mismo, un Secretario Técnico, quien tendrá las siguientes funciones:

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.
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.

ARTÍCULO OCTAVO. El Comité de Convivencia Laboral tendrá quórum decisorio y deliberatorio con la mitad más uno de sus integrantes, los cuales deberán suscribir las actas de cada una de las sesiones realizadas.

ARTÍCULO NOVENO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 045 de 2019.

Dada en Bogotá, D. C., a los cuatro (4) días del mes de junio de 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ANA MARIA RUIZ PEREA
Gerente General

Elaboró: Juan Carlos Poveda Rojas – Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo.
Revisaron: Sandra Paola Montilla Morales – Profesional Universitaria de Recursos Humanos
Juan David Vargas Manzanera – Subdirector Administrativo.
Aprobó: Catalina Mocada Cano - Secretaria General.

