EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

RESOLUCIÓN RVP 082 DE 2024
(22 DE ABRIL DE 2024)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS RED VITAL PAIPA S.A., PARA EL PERIODO 2024-2026 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL GERENTE DE RED VITAL PAIPA S.A. E.S.P.

En uso de sus facultades legales en especial las conferidas en el Artículo 50, Numeral 10 de los estatutos de la En uso de las facultades Constitucionales y legales especialmente las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, Ley 872 de 2003 y Ley 87 de 1993, Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017, y en especial las conferidas en el capítulo VIII artículo 50 del Acuerdo 002 del 26 de diciembre de 2008 de la Junta Directiva de la Empresa de Servicios Públicos Red Vital Paipa S.A. E.S.P.

CONSIDERANDO:

1. Por medio de la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 2209 de 2022, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

   El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como "…toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte del 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".

2. El Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 1° de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, establece:

   "Conformación. 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.

   Los integrantes del Comité preferiblemente contaran 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.

   El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respetiva convocatoria de la elección.

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

El artículo 2 de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, señala:

"ARTICULO 2. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conforman un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a sus organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Que dando cumplimiento a las normas citadas, se llevó a cabo proceso de convocatoria por medio de pieza grafica y oficio 151 de fecha 19 de febrero; como resultado del proceso de la convocatoria se postularon por parte de los trabajadores los siguientes funcionarios:

1. MIGUEL ANGEL SANA TORRES
2. FLOR ALBA PIRABAN
3. JORGE FONSECA ROJAS
4. JORGE ALEXANDER ROSAS
5. MIREYA AVILA FONSECA
6. LUIS FERNANDO LARA

El día 14 de marzo del año 2024, se efectuó la elección de los dos (2) representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral y sus suplentes, para el periodo comprendido entre 15 de marzo de 2024 y el 14 de marzo de 2026, siendo elegidos los siguientes servidores públicos de conformidad con el escrutinio efectuado en la misma fecha:

Nombre del funcionario	Nº total de votos	Calidad
Jorge Alexander Rosas	18	Principal
Miguel Ángel Sana Torres	13	Principal
Mireya Ávila Fonseca	11	Suplente
Flor Alba Piraban	9	Suplente

Los representantes delegados por el empleador, es decir, el Gerente de Red Vital S.A. E.S.P., para hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, durante el periodo comprendido entre el 15 de marzo de 2024 y el 14 de marzo de 2026, conforme al oficio xxx de fecha 14 de marzo de 2024, son los siguientes:

REPRESENTANTES PRINCIPALES
Iván Darío Medina Becerra
Diana Katherine Hurtado Figueredo

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFORMAR el Comité de Convivencia Laboral con dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes, por un periodo de dos (2) años, contados a partir del 15 de marzo de 2024 y hasta el 14 de marzo de 2026.

Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las señaladas en el artículo 6 de la resolución 652 de 2012, 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 dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

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 informara a la alta dirección de la empresa, cerrara 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 SEGUNDO: Serán integrantes del Comité de Convivencia para la vigencia 2024-2026, así:

a. Designados por el Gerente general

PRINCIPALES
Iván Darío Medina Becerra
Diana Katherine Hurtado

b. Elegidos por los funcionarios

PRINCIPALES	SUPLENTES
Jorge Alexander Rosas	Mireya Ávila Fonseca
Miguel Ángel Sana Torres	Flor Alba Piraban

ARTICULO TERCERO: Presidente del Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2024-2026.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones según artículo 7 de la Resolución 652 de 2012:

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 privadas, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
d. Gestionar ante la alta dirección de la entidad o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO CUARTO: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionara 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 QUINTO: En la primera reunión del Comité de Convivencia Laboral deberá elaborarse el acta de instalación correspondiente, en la que se indiquen expresamente los nombres del presidente y el secretario elegidos al interior del comité.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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 a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.*(Resolución 652 de 2012, articulo 8)

ARTICULO SEXTO: la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga los demás actos administrativos relacionados con la materia.

Dada en Paipa a los 22 días del mes de Abril de Dos Mil Veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Emite	**YELSON ROKNEY TORRES SUAREZ**
Empleo	Gerente General Red Vital Paipa S.A. E.S.P.

Validación	*Nombre Completo / Empleo*	*Vo.Bo.*	*No*	*Anexos*	*Folios*
Elaboró	*Daniela Andrea Bravo Benavides /Profesional SG-SST*				
Revisó	*Karol Ivon Villamil Tovar / Jefe Oficina Asesora Jurídica*				
Aprobó	*Diana Katherine Hurtado / Subgerente Administrativa*				