

**RESOLUCION No. 128
DE DICIEMBRE 12 DE 2020**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE OFICIALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL Y BIENESTAR LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS
PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.**

El Gerente General de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en la ley 142 de 1994, Ley 6ª. De 1945, los Decretos 2127 de 1945, 3135 de 1968, 1848 de 1969, Decreto ley 1083 de 2015, y el Acuerdo No.001 de enero de 2020 de la Junta Directiva, y

CONSIDERANDO:

Que es responsabilidad de la Gerencia de la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. conformar el comité de convivencia laboral y bienestar laboral como una medida preventiva de los conflictos interpersonales a nivel laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

- En calidad de Gerente y asumiendo mi responsabilidad frente a seguridad y salud de mis trabajadores me comprometo a desarrollar y aplicar todas las acciones aquí enunciadas en lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 652 de 2012 y manejo y apoyo en los estímulos y el bienestar de todos los trabajadores de la empresa.
- Que los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

RESUELVE:

CAPITULO I
DE LA CREACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y
BIENESTAR LABORAL

ARTÍCULO PRIMERO: Renovar el comité de convivencia laboral y bienestar laboral como organismo encargado de velar por la sana convivencia en la Empresa de Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. y de la búsqueda de estrategias que contribuyan al logro de un clima laboral adecuado para los empleados que laboran allí, así como la toma de decisiones para salvaguardar la integridad física y moral de los trabajadores; de igual manera brindar apoyo al área de Gestión de talento humano con el **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO** de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

CAPITULO II
DE LOS OBJETIVOS.

ARTICULO SEGUNDO: El objetivo general del comité de convivencia laboral será el de establecer los procedimientos, procesos y actividades para garantizar una adecuada convivencia laboral en cumplimiento a la Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y la resolución 652 de 2012, así mismo brindar acompañamiento al área de talento humano.

ARTICULO TERCERO: Los objetivos específicos del comité de convivencia laboral y bienestar laboral serán:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conflictos laborales, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y/o conflictos interpersonales, al interior del establecimiento.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- 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.
- 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.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas que la conducta persista, el comité de convivencia laboral, 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.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del conflicto detectado, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia, a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo.
- 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.

CAPITULO III DE LAS FUNCIONES.

ARTICULO CUARTO: Las funciones del comité serán:

Presidente (a):

- Convocar a los miembros del comité a las 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 alta dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

Secretario (a):

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir conflicto y/o acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- 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.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la entidad.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 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.

**CAPITULO IV
DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

- Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del comité de convivencia laboral y bienestar laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.

- Realizar actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para funcionamiento del mismo.
- Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de conflictos y/o acoso laboral.

CAPITULO V DE LA ELECCIÓN.

El comité se elige por votación cada dos años; cabe anotar que el comité entra en vigencia a partir de la fecha de la presente resolución.

CAPITULO VI DE LOS INTEGRANTES

ARTICULO QUINTO: El grupo estará integrado de la siguiente manera.

- Dos (2) empleados: Elegidos a voluntad propia por la Gerencia con su respectivo suplente, los cuales fueron delegados de la siguiente manera:

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE
María Yaneth Montoya Pérez	43.473.619	Apoyo administrativo: secretaria	X	
Carlos Humberto Cardona Osorio	15.355.522	Técnico administrativo	X	
Erika Marcela Lopez Henao	1.036.786.360	Asistente técnica		X
Luisa Fernanda Jaramillo Giraldo	1.036.785.481	Técnica ambiental		X

- Dos (2) trabajadores oficiales: Elegidos por votación popular con sus respectivos suplentes para representar a los trabajadores.
- Según actas de votación del día 14 de febrero de 2022 los trabajadores oficiales a integrar el comité son:

Resultaron elegidos en esta votación las siguientes personas:

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE
Alexander Grisales Morales	15.355.636	Conductor	X	
Diego Alexander Toro Castro	15.355.677	Op. PTAP	X	
Andrés Mauricio Peña Muñoz	1.036.780.923	Conductor		X
Jorge Eliecer Ríos Osorio	15.352.325	Aux. mantenimiento 2		X

CAPITULO VII DEL FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO SEXTO: El grupo será dirigido por la presidente del comité MARIA YANETH MONTOYA (secretaria) elegida por la gerencia de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

ARTICULO SEPTIMO: Las actas del comité formaran parte de los registros permanentes del comité de convivencia laboral en la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

ARTICULO OCTAVO: Las reuniones del comité de convivencia laboral tendrán dos modalidades.

- **Reunión en pleno:** Son las reuniones en las que se requiere la presencia de todos los integrantes del grupo. Su objetivo será la evaluación y definición de correctivos sobre los inconvenientes encontrados en la convivencia laboral.

Serán con una periodicidad de cada 3 meses, la duración de las reuniones del comité será máxima 60 minutos.

- **Reuniones extraordinarias:** Serán reuniones en pleno o con la presencia de la mayoría de sus integrantes y su objetivo será el análisis, definición de correctivos de casos realmente urgentes relacionados con la convivencia laboral.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en el Municipio de La Unión (Antioquia) a los dieciséis (16) días del mes de Febrero del dos mil veintidós (2022).

ORLANDO DE JESÚS ZULUAGA TOBÓN
Gerente general

Proyectó: Catalina Ciro López – Apoyo administrativo SGSST
Aprobó: Orlando De Jesús Zuluaga Tobón Moreno – Gerente general