

100.38.00

## RESOLUCIÓN No 173

29 DE ABRIL DE 2024

### **"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDÍO"**

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

#### CONSIDERANDO:

- A. Que la resolución No.652 del 30 de abril de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo *"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"* dispone en su artículo 1°.

*"El objeto de la presente resolución es definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riegos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el Artículo 14 de la resolución No. 2648 de 2008"*

- B. Que la Resolución 1356 de 2012 *"Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012"* expedida por el ministerio de trabajo en su artículo 1° consagra lo siguiente:

**"ARTÍCULO 3. Conformación.** *Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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".*

1. *Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.*

2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

*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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.*

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

- C. Que el artículo 5° de la de la resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo estableció el periodo de los miembros del comité de convivencia laboral así:

**Artículo 5°. Período del Comité de Convivencia Laboral.** *El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.”*

- D. Que el artículo 6° de la resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, estableció las funciones del Comité de Convivencia Laboral:

**“Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** *El comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:*

1. *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.*
2. *Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule la queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.*

3. *Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.*
4. *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.*
5. *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.*
6. *Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas por la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a 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 emitir 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.*
8. *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 órganos de control.*
9. *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.*
10. *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."*

E. Que de conformidad con el concepto 208911 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuso lo siguiente:

*"De manera que, el Comité de Convivencia Laboral está previsto en el numeral 1.7 del artículo 14 de la resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, como una medida preventiva de acoso*

	<b>"HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL"</b>	Código: FO-GC-23
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 4 de 5

*Laboral, la cual ordena conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral."*

- F. Que, a través de correo electrónico del ocho (8) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se realizó convocatoria a todos los funcionarios para que se postularan como representantes ante el comité de convivencia laboral, resultando cuatro (4) funcionarios inscritos.
- G. Que el once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se realizó la votación para escoger a los cuatro (4) funcionarios postulados, de los cuales serían dos (2) principales y dos (2) suplentes.
- H. Que como resultado de la votación resultaron elegidos como representantes para conformar el Comité de Convivencia laboral de la Contraloría General del Quindío los siguientes funcionarios:
  - Por parte de los trabajadores se eligieron como representantes los siguientes: **GERMÁN FELIPE GALLEGO LONDOÑO** y **JAIRO VELOSA GONZÁLEZ** como principales, y como suplentes a **JOSÉ ALBERTO AGUIRRE SANCHEZ** y **JOSÉ MILCIADES RÍOS MOLINA**.
- I. Que en virtud de la facultad que tiene el empleador de designar sus representantes para conformar el Comité de Convivencia Laboral, en este caso la Contralora General del Quindío, como Representante Legal de la Entidad, le corresponde designar a los dos (2) funcionarios principales y los dos (2) funcionarios que serán suplentes, de la siguiente manera:
  - Por parte del empleador se eligió como representantes del comité a los funcionarios: **AURA MARÍA ÁLVAREZ CIRO** y **ALEXANDER LIZARAZO MAYORGA** como principales, y como suplentes a **LEIDY YOHANA HERNANDEZ CASTRO** y **DOUGLAS NOEL QUICENO MONTOYA**.
- J. Que teniendo en cuenta lo anterior, es necesario definir el grupo de funcionarios que conformaran el Comité de Convivencia Laboral para cumplir con todas las necesidades que tenga la entidad.

Que, en mérito de lo anterior, la Contralora General del Quindío,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Conformar el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** de la Contraloría General del Quindío, de la siguiente manera:

Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío  
 Email: [contactenos@contraloriaquindio.gov.co](mailto:contactenos@contraloriaquindio.gov.co)  
 Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016  
 Línea Gratuita: 018000963123

- Por parte del empleador designar a los funcionarios **AURA MARÍA ÁLVAREZ CIRO** y **ALEXANDER LIZARAZO MAYORGA**, en calidad de principales.
- Como suplentes por parte del empleador designar a **LEIDY YOHANA HERNÁNDEZ CASTRO** y **DOUGLAS NOEL QUICENO MONTOYA**.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Tener como representantes al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL por parte de los trabajadores a los funcionarios **GERMÁN FELIPE GALLEGO LONDOÑO** y **JAIRO VELOSA GONZÁLEZ**, en calidad de principales del mencionado comité.

**ARTÍCULO TERCERO:** Tener como representantes al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL por parte de los trabajadores a los funcionarios **JOSÉ ALBERTO AGUIRRE SANCHEZ** y **JOSÉ MILCIADES RÍOS MOLINA**, en calidad de Suplentes del mencionado comité.

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

Dada en Armenia Quindío, el 29 de abril de 2024.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CLAUDIA CARDONA CAMPO**  
Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Carolina Rodríguez Londoño		29/04/2024
Revisado por	Aura María Álvarez Ciro		29/04/2024
Aprobado por:	Mario Germán Rodríguez Cifuentes		29/04/2024

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.