

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE

RESOLUCIÓN No. 2 8 4 7 3

2 5 JUN 2018

Por la cual se escinde la Comisión de Personal del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte.

EL SUPERINTENDENTE DE PUERTOS Y TRANSPORTE,

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo preceptuado en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 reglamentada por el Decreto 1228 de 2005, el Decreto 775 de 2005 y,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 25 de la Constitución Política prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado, toda vez que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el Artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que el Decreto 1228 de 2005, reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.

Que mediante la Resolución No. 1777 del 20 de abril de 2006, se creó el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral.

Que mediante la Resolución No.6118 del 17 de agosto de 2012, se modifica la Resolución No.1777 del 20 de abril de 2006, en la cual se le asigna las funciones del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral a la Comisión de Personal.

Que en razón a lo expuesto en el Memorando No.20183000003153 del 11 de enero de 2018 de la Oficina Asesora Jurídica, concluye: *"este despacho no considera procedente la incorporación del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral a la Comisión de Personal, puesto que, como bien lo establece la legislación correspondiente son dos organizaciones diferentes cada una con funciones específicas y su conformación respectiva que deben existir en todas las entidades del Estado"*.

Que con fundamento en lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Escindir la Comisión de Personal del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte.

1/3

"Por la cual se escinde la Comisión de Personal del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte"

ARTÍCULO SEGUNDO: La Comisión de Personal seguirá regida por la normatividad vigente tanto externa como interna.

ARTÍCULO TERCERO: Autorícese al Grupo de Talento Humano para convocar a elecciones para escoger a los representantes de los empleados al Comité de Convivencia y Conciliación Laboral.

ARTÍCULO CUARTO: Conformación. Confórmese el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte compuesto por cuatro (4) miembros así: dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación secreta, con sus respectivos suplentes y dos (2) elegidos por parte de la Administración, con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO QUINTO: Objetivo. El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte tiene por objeto actuar como medida preventiva, frente a las conductas de acoso laboral que surgen en el marco de las relaciones de trabajo, entre los funcionarios de la Entidad, buscando generar condiciones dignas, justas y armónicas que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los mismos, contribuyendo con la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales que afectan las personas y la calidad de vida en el espacio laboral.

ARTÍCULO SEXTO: Periodo del Comité. El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la comunicación de la elección o designación.

ARTÍCULO SEPTIMO: Reuniones. El Comité de Convivencia y Conciliación 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.

Parágrafo: A las reuniones del Comité se podrá invitar a las personas que se considere conveniente.

ARTÍCULO OCTAVO: Funciones del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral. El Comité de Convivencia y Conciliación 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 queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
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 en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con 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 y Conciliación Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la Entidad pública 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 y Conciliación Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral a la dependencia del Grupo de Talento Humano de la Entidad.
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.

"Por la cual se escinde la Comisión de Personal del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte"

ARTÍCULO NOVENO: Inhabilidades. Se presentará inhabilidad de los miembros del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral para participar de aquellas sesiones en que deban abordarse quejas formuladas en su contra o que haya formulado como víctima de acoso laboral. En tal caso asistirá el suplente respectivo.

ARTÍCULO DÉCIMO. Presidente del Comité: El Presidente del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral se deberá elegir por acuerdo entre sus miembros en la primera reunión que realice y quedará consignado y formalizado en el acta de la reunión. Este tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz
3. Tramitar ante la administración de la Entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Secretaría del Comité: El Secretario del Comité de Convivencia Laboral se deberá elegir por acuerdo entre sus miembros en la primera reunión que realice dicho comité y quedará consignado y formalizado en el acta de la reunión y 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 en las que se consignarán: a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión. b) Identificación y calidad de los intervinientes. c) Descripción sucinta de la eventual situación de acoso laboral. d) Los acuerdos logrados. e) Las firmas de los intervinientes.
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, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Procedimiento Interno. El procedimiento que debe adelantar el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de que trata la presente resolución, para el trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, a través de la Secretaria o quien haga sus veces, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad.
2. El Secretario del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja y la identidad de quién la suscribe e informará a los miembros del Comité, para que se estudie el caso en la sesión inmediatamente siguiente o convocará a sesión extraordinaria si a ello hubiere lugar, previa autorización del Presidente del Comité, cuando de los

"Por la cual se escinde la Comisión de Personal del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte"

hechos objeto de la queja se evidencia ostensiblemente que pueden afectar, tanto, la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del servicio y por tanto requiere de su inmediata intervención.

3. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, entre las cuales podrá estar a consideración del Comité o mediato del área de desempeño de los servidores públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia.
Una vez surtidas las entrevistas respectivas, decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.
4. Si después de efectuar las entrevistas se considera por parte del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, que no existe ánimo conciliatorio, procederá a través de la Secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.
5. Si se considera procedente la diligencia de conciliación, se fijará fecha y hora de lo cual se notificará a las partes involucradas y ésta se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a. El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c. En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d. Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e. De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes.
 - f. En el acta correspondiente, se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
6. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que se lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando se requiera.
7. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo y conciliatorio al interior de la Entidad.
8. El Comité propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, que se orienten a superar la situación de acoso laboral.
9. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de ocho (8) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
10. Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma; si por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al numeral 7 del presente artículo.
11. Toda la actuación que se produzca en virtud de procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Archivo o Traslado. Si después de evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral correspondiente, se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, o que se configura lo señalado en el numeral 10 del artículo décimo segundo, éste deberá proceder al archivo correspondiente, o poner en conocimiento de las

"Por la cual se escinde la Comisión de Personal del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Superintendencia de Puertos y Transporte"

autoridades competentes, según sea la conducta, para que se adelanten las acciones correspondientes, de lo cual se informará a las partes involucradas.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Actas. En las sesiones en que se deba abordar el trámite de quejas sobre presunto acoso laboral, con el ánimo de guardar la confidencialidad se levantará acta por separado para cada uno de los casos. Las actas reposarán en el expediente correspondiente.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Recursos para el funcionamiento del Comité. La Superintendencia de Puertos y Transporte, realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: Acciones Preventivas. El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral realizará en conjunto con el Grupo de Talento Humano, acciones preventivas de acoso laboral, dirigidas a funcionarios de la Entidad, entre ellas.

1. Campañas de divulgación para prevención del acoso laboral.
2. Sugerir y gestionar temas relacionados con acoso laboral, para ser incluidos dentro del Plan Institucional de Capacitación- PIC.
3. Otras iniciativas que surjan por parte de los miembros del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral y/o de los funcionarios de la Entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: La convocatoria para la elección del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral se realizará con 30 días hábiles al vencimiento del comité vigente.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: Publíquese esta resolución en la intranet y página web de la Entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, a los

2 8 4 7 3

25 JUN 2018

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE,


JAVIER JARAMILLO RAMIREZ
Superintendente de Puertos y Transporte

Proyectó: Coordinadora Grupo Talento Humano - Alba Lucía Centeno P 

Revisó: Secretario General - Alcides Espinosa Ospino

C:\Users\albacenteno\Desktop\520-GESTION DEL TALENTO HUMANO 2018\520-GESTION DEL TALENTO HUMANO 2018 (2)\DOCUMENTOS DE APOYO\RESOLUCIONES\Resolucion COMISION DE PERSONAL 2018 v1.docx