

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANIFICACIÓN
RAP - EJE CAFETERO**

RESOLUCIÓN No. 018
DEL 18 DE FEBRERO DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL DE LA REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANIFICACIÓN
RAP EJE CAFETERO”**

**EL GERENTE DE LA REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANIFICACIÓN RAP
EJE CAFETERO.**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 2646 de 2008 proferida por el Ministerio de la Protección Social y en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 Proferidas por el Ministerio del Trabajo y de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Regional No. 001 del 2018 proferido por el Consejo Directivo de la Entidad,

CONSIDERANDO:

1. Que, con la entrada en vigencia de la Ley 1010 del 2006, se implementó y dio aplicación a la protección contra el acoso laboral en Colombia, en cuyo objeto estableció:

“La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”

Se estableció de esta manera, entre otras, la necesidad de prevenir el acoso laboral a través de la implementación de mecanismos efectivos que le permitan a los servidores públicos que están siendo víctimas de un presunto acoso laboral, acceder a canales de comunicación efectivos donde puedan exponer sus casos y ser protegidos en su integridad por las diferentes instancias estatales.

2. Que mediante la Resolución 2646 del 2008, expedida por el Ministerio de Protección Social, en su artículo 14, se ordenó para garantizar la protección contra el acoso laboral, la creación del Comité de Convivencia Laboral, tanto en entidades de orden público como en empresas de carácter privado.

3. Que en el artículo 1º de la Resolución 1356 del 2012, que modificó el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, se estableció el número de empleados que debe conformar el Comité de Convivencia Laboral; en el caso de la RAP Eje Cafetero, este Comité debe estar conformado por un (1) representante principal y su respectivo suplente designado por parte del empleador y por (un) 1 representante principal y su respectivo suplente elegido por parte de los servidores públicos de la Entidad, esto debido al número de servidores públicos que conforma la planta de cargos de la RAP- Eje Cafetero. Los servidores públicos elegirán sus representantes a través de votación secreta que represente la expresión libre,

RESOLUCIÓN No. 018
Del 18 de febrero de 2025

espontánea y auténtica y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento se adopta en este acto administrativo y debe incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

4. Que, el Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos 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; a su vez, sólo podrán participar y ser miembros de dicho comité, los servidores públicos de la entidad, por lo tanto, los contratistas que prestan sus servicios a la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, no podrán participar en el sufragio ni como candidatos ni como electores.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto es necesario crear el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planificación RAP eje cafetero.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CREAR el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero.

ARTÍCULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Resolución se aplica a los Servidores públicos de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero.

ARTÍCULO TERCERO: OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

ARTÍCULO CUARTO: CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por un (1) miembro principal y un (1) miembro suplente designado por el empleador de la Entidad y un (1) miembro principal y un (1) miembro suplente elegido por los servidores públicos de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO: DESIGNACIÓN. El empleador designará directamente a sus representantes y los servidores públicos elegirán los suyos, a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la entidad e incluirse en la convocatoria de la elección conforme lo expresa la normativa.

ARTÍCULO SEXTO: DEL PERÍODO. El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo.

ARTÍCULO SEPTIMO: 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 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 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 Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.
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 laboral y los informes requeridos por los organismos 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 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.

ARTÍCULO OCTAVO: INHABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.

No podrán ser parte del Comité los servidores públicos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis meses anteriores a su conformación.

A su vez, los contratistas que prestan sus servicios a la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero, no podrán participar en el sufragio ni como candidatos ni como electores.

Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.

Cuando un servidor público presente una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité para decidir en un caso concreto, se deberá analizar si los motivos son razonables y suficientes para determinar su participación o no.

ARTÍCULO NOVENO: CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- La terminación del nombramiento o vinculación con la entidad.
- Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como servidor público.
- Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
- Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida o ausentarse de manera reiterativa de las sesiones del comité.

- Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO: REEMPLAZOS. Los suplentes de los representantes, serán convocados a las sesiones del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de alguno y/o algunos de sus integrantes principales.

PARÁGRAFO: En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité. De no existir candidatos inscritos se realizará una nueva elección de representantes por el tiempo restante a los dos años para los que fueron electos los miembros salientes, lo anterior con la finalidad de garantizar el continuo funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: CONSTITUCIÓN. Una vez elegidos los integrantes del Comité, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en un acta. En este acto se desarrollarán los siguientes puntos:

- Nombramiento del Presidente y del Secretario.
- Definición de fechas de reuniones ordinarias del Comité.
- La fijación de cronograma de actividades y reuniones para el cumplimiento del objetivo del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: FUNCIONES DEL PRESIDENTE.

- Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la entidad las recomendaciones aprobadas en Comité.
- Gestionar ante el Gerente de la Entidad lo que fuera necesario para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: FUNCIONES DEL SECRETARIO.

- 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.
- Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes 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 escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los servidores públicos involucrados 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 al Gerente de la Entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses y sesionará con la totalidad de sus integrantes, teniendo en cuenta que por las características de la

RESOLUCIÓN No. 018
Del 18 de febrero de 2025

Entidad son solo dos miembros. El Comité se reunirá extraordinariamente cuando se presenten casos o actividades que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO PRIMERO: En cada reunión se realizará un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables. Las actas serán firmadas por todos los integrantes del Comité y estarán bajo la custodia del Secretario del comité, en un espacio adecuado asignado por la entidad.

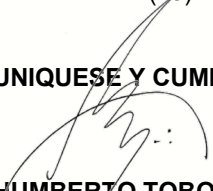
PARÁGRAFO SEGUNDO: DECISIONES DEL COMITÉ. El Comité adoptará en principio decisiones por acuerdo, producto del consentimiento de todos sus integrantes.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: CONFIDENCIALIDAD. Todos los intervinientes en el proceso de presunto acoso laboral deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: La presente rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Armenia, Quindío a los dieciocho (18) días del mes de febrero de 2025

COMUNIQUESE Y CUMPLASE



**HUMBERTO TOBON
GERENTE
RAP EJE CAFETERO**

Proyectó: Esteban Grajales- Abogado Contratista RAP

Revisó: María Liliana López Palacio- Jefe Oficina Asesora Jurídica RAP

Aprobó: Luis Guillermo Agudelo -Subgerente Administrativo y Financiero

