



UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

RESOLUCIÓN **0602** DE 2016

(02 SEP 2016)

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Nacional de Protección – UNP-."

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN - UNP

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución 0652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, el Decreto Ley 4065 de 2011, y

C O N S I D E R A N D O:

Que mediante Resolución 0652 del 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas.

Que de conformidad con la Ley 1010 de 2006 del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), y para dar cumplimiento a lo establecido la UNP mediante Resolución 0021 del 23 de enero de 2013, adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, generando en la entidad un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado; erradicando las conductas de acoso laboral y defendiendo el derecho de todos los funcionarios de ser tratados con dignidad en el trabajo, estableciendo el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y procedimiento interno para prevenir las conductas de acoso.

Que el artículo 1° de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, la cual modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012, estableció la conformación de los Comités de Convivencia Laboral de la siguiente manera:

"El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) o más

RESOLUCIÓN **0602** DE **02 SEP 2016**

Página 2 de 4 Continuación de la Resolución "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Nacional de Protección – UNP-."

GJU-FT-02 V1

representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes"

Que el artículo 5° de la precitada Resolución 0652 de 2012 estableció que el periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral 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.

Que el 03 de junio de 2016 el Director General firmó la Resolución 0369 de 2016 "Por medio de la cual se convoca a la elección de los representantes principales y suplentes de los empleados de la Unidad Nacional de Protección ante Comité de Convivencia Laboral, vigencia 2016-2018"

Que el 23 de junio de 2016 se publicó la convocatoria para conformar el Comité de Convivencia Laboral y de acuerdo al cronograma establecido, el 26 de agosto de 2016 se llevó a cabo la Jornada de Votación y el proceso de escrutinio, eligiendo el mismo día a los Representantes y Suplentes de los funcionarios.

Que el 19 de agosto de 2016 el Director General de la Unidad Nacional de Protección designó a través de memorando a los funcionarios representantes de la entidad al Comité de Convivencia Laboral.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Nacional de Protección –UNP-, el cual estará compuesto de la siguiente manera:

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN –UNP-	
REPRESENTANTES PRINCIPALES DESIGNADOS POR EL NOMINADOR	Tania Maria Buitrago González Edgar Zamudio Pulido
REPRESENTANTES SUPLENTE DESIGNADOS POR EL NOMINADOR	Adriana Maria Cortés Pulido Nathalia Patricia Vargas Valero
REPRESENTANTES PRINCIPALES ELEGIDOS POR LOS FUNCIONARIOS	Cristian Francisco Pulido Acuña Jorge Alejandro Rodriguez Ruiz
REPRESENTANTES SUPLENTE ELEGIDOS POR LOS FUNCIONARIOS	Mauricio Bedoya Bedoya Rodolfo Hurtado Amaya

Parágrafo: Las faltas absolutas o temporales de los representantes principales serán sustituidas por el suplente. En caso de falta absoluta de un representante, el suplente asumirá tal calidad hasta el final del periodo, siempre que esta falta se presente con menos de seis (6) meses para terminar el periodo de vigencia del comité. En caso contrario, el suplente asumirá la vacancia y se realizarán

elecciones para elegir a un nuevo representante.

ARTÍCULO 2º. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral, cumplirá las funciones asignadas en el Artículo 6º de la Resolución 0652 de 2012, así:

- 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 formula queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- 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 diálogo 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 confidencialidad.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a 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.
- 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.
- 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.

ARTÍCULO 3º. Compromisos adquiridos. La designación como representante al Comité de Convivencia Laboral por la Dirección es de forzosa aceptación, so pena de las correspondientes sanciones disciplinarias. De igual forma, adquieren las mismas obligaciones aquellos funcionarios que voluntariamente se postularon y fueron elegidos. Por lo anterior la asistencia a las reuniones establecidas por el

RESOLUCIÓN 0602 DE 02 SEP 2016

Página 4 de 4 Continuación de la Resolución "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Nacional de Protección – UNP-."

GJU-FT-02 V1

Comité de Convivencia Laboral, de manera ordinaria o extraordinaria, es de carácter obligatorio.

ARTÍCULO 4º. Funcionamiento. El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Nacional de Protección para su funcionamiento y sus reuniones, se sujetará a las disposiciones previstas en la Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Resolución Interna 0021 de 2012 y demás normas que los modifiquen o deroguen.

ARTÍCULO 5º. Sobre la presente Resolución no proceden recursos

ARTÍCULO 6º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 0489 del 02 de septiembre de 2014.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

02 SEP 2016


YALILE KATERINE ASSAF ABUEITA

Elaboró: Tatiana González Cano
Revisó: Nixon Ramón Pabón Martínez
Liliana Patricia Delgado
María Jimena Yañez Gelvez
Aprobó: Yalile Katherine Assaf Abueita

