

|   |   |                        |                           |        |
|---|---|------------------------|---------------------------|--------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                        |                           |        |
|   | <b>RESOLUCIONES</b>                     |                        |                           |        |
|   | Versión: 01                             | Fecha:<br>Julio de2016 | Código:<br>GADM-<br>FT-11 | Serie: |

**RESOLUCIÓN No. 102 de 2023**  
(21 de junio)

**“POR LA CUAL SE HACE UNA CONVOCATORIA A INSCRIPCIÓN Y ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA”**

EL PRESIDENTE DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA,  
en uso de sus atribuciones legales y en especial la conferida por la Constitución Nacional, Ley 136 de 1994 y Ley 101 de 2006 y

**CONSIDERANDO:**

1. Que con sujeción a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, “por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, las instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.
2. Que el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 dispuso las directrices para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas
3. La Resolución 1356 de 2012, estableció que el Comité de Convivencia Laboral en el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. 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.
4. Que es deber del Concejo Municipal de Bucaramanga, adoptar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, con el fin de propiciar una conciencia colectiva de convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y libertad de las personas en el trabajo

En mérito de lo anterior expuesto,

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga  
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460 [www.concejodebucaramanga.gov.co](http://www.concejodebucaramanga.gov.co)

|   |   |                         |                           |        |
|---|---|-------------------------|---------------------------|--------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                         |                           |        |
|   | <b>RESOLUCIONES</b>                     |                         |                           |        |
|   | Versión: 01                             | Fecha:<br>Julio de 2016 | Código:<br>GADM-<br>FT-11 | Serie: |

**RESOLUCIÓN No. 102 de 2023**  
(21 de junio)

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el procedimiento para inscripción de candidatos que hacen parte del personal de planta del Concejo Municipal de Bucaramanga para ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** De conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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.

**ARTÍCULO TERCERO:** La inscripción de los funcionarios que deseen participar como candidatos a representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral del Concejo Municipal de Bucaramanga, se realizara durante tres (3) días hábiles siguiente a la publicación de la presente Resolución, en horario laboral de manera personal en la oficina de Sistemas y contendrá como datos mínimos el nombre, número de cédula, cargo y firma de los aspirantes, en el formato que para el efecto estará dispuesto.

El día hábil siguiente, se publicará la lista de los candidatos inscritos en la cartelera del Concejo Municipal de Bucaramanga y se enviará por correo electrónico corporativo.

**ARTÍCULO CUARTO. LISTADO DE JURADOS:** El Concejo Municipal de Bucaramanga conformará en la misma fecha de publicación de los candidatos inscritos, el listado de los jurados a razón de tres (3) principales y tres (3) suplentes para la mesa de votación, quienes desempeñaran las funciones de presidente, secretario y vocal respectivamente y serán notificados por la publicación que se realice de dicha designación: Uno (1) de los jurados principales y uno (1) de los suplentes pertenecerá al nivel directivo, los demás pertenecerán a otros niveles.

Se instalará una mesa de votación en la entrada a la plenaria frente a la presidencia.

**ARTÍCULO QUINTO. VOTACIÓN:** Previo al inicio de la votación, el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo entregará a los jurados los correspondientes tarjetones electores, urnas y demás elementos.

|   |   |                         |                           |        |                  |
|---|---|-------------------------|---------------------------|--------|------------------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                         |                           |        |                  |
|   | <b>RESOLUCIONES</b>                     |                         |                           |        |                  |
|   | Versión: 01                             | Fecha:<br>Julio de 2016 | Código:<br>GADM-<br>FT-11 | Serie: | Página 3<br>de 4 |

**RESOLUCIÓN No. 102 de 2023**  
(21 de junio)

La votación se llevará a cabo el día 29 de junio del año en curso, en la mesa instalada para el efecto, desde las 2 pm hasta las 4pm.

Podrán participar en ella todos los funcionarios de la planta de personal del Concejo Municipal de Bucaramanga, independientemente del tipo de vinculación que ostenten siempre y cuando ostenten relación de dependencia o subordinación de carácter laboral y administrativo con la Corporación.

**ARTÍCULO SEXTO, ESCRUTINIO GENERAL Y DECLARACIÓN DE LA ELECCIÓN:** El elector presentará al jurado su documento de identidad o carnet del Concejo, quien lo confrontará con la lista del servidor público y señalará el candidato de su preferencia o votará en blanco, depositando el voto en la urna. A continuación, el jurado efectuará el registro correspondiente.

Cerrada la votación el Presidente de la mesa leerá el número total de votantes, de lo cual se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista de sufragantes

A continuación, se abrirán las correspondientes urnas y se contarán uno a uno los votos depositados, si el número de ellos superare el número de funcionarios públicos sufragantes se introducirán de nuevo a la urna y se sacará al azar tantos votos cuantos sean excedentes y se incinerarán en el acto, situación de la que se dejará constancia en acta de escrutinio.

Los jurados elaboraran un acta en la que se deje constancia sobre los votos emitidos a favor de cada uno de los candidatos y los votos nulos, la cual será entregada a la Oficina de Sistemas.

Saldrá elegido como representante principal de los funcionarios ante el comité el candidato que obtenga la mayor votación, en caso de empate, se decidirá a la suerte.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. FUNCIONES.** Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral:

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 la oral, al interior de la entidad.
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 dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

|   |   |                         |                       |        |
|---|---|-------------------------|-----------------------|--------|
|  <b>CONCEJO DE BUCARAMANGA</b> | <b>CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA</b> |                         |                       |        |
|   | <b>RESOLUCIONES</b>                     |                         |                       |        |
|   | Versión: 01                             | Fecha:<br>Julio de 2016 | Código:<br>GADM-FT-11 | Serie: |

**RESOLUCIÓN No. 102 de 2023**  
(21 de junio)

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia, 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 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 institución.
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.

**ARTÍCULO OCTAVO: PERÍODO Y REUNIONES:** El período 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 elección y o designación. Su funcionamiento y reuniones se regirán por lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

**ARTÍCULO NOVENO, PUBLICIDAD:** El proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, desde la inscripción hasta la declaratoria de la elección, se divulgará en las carteleras del Concejo Municipal de Bucaramanga.

**ARTÍCULO DÉCIMO, VIGENCIA:** La presente Resolución rige a partir de su expedición y contra ella no procederá recurso alguno.

Dada en Bucaramanga a los veintiún (21) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023).

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPALSE**

  
**JAVIER AYALA MORENO**  
 Presidente  
 Concejo Municipal de Bucaramanga

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga  
 Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460 [www.concejodebucaramanga.gov.co](http://www.concejodebucaramanga.gov.co)