



**BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA**

RESOLUCION		Orígina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	1/11

**RESOLUCIÓN No. 091 DE 2017  
(30 DE MAYO)**

*Por medio del cual se adopta la Política de Convivencia Laboral y se reglamenta el comité de convivencia laboral en Bomberos de Bucaramanga.*

**LA DIRECCIÓN GENERAL DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA**

En uso de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias, y en especial las contenidas en el Acuerdo 058 de 1987, la Resolución número 074 de mayo 14 de 2015 por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, y la resolución 1356 del 2012.

**CONSIDERANDO**

Que es función de la Dirección General, administrar los recursos físicos, patrimoniales, financieros y de personal de **BOMBEROS DE BUCARAMANGA**, emitiendo los Actos Administrativos necesarios para el funcionamiento, desarrollo y cumplimiento de las normativas aplicables a la Institución.

Que la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar los hostigamientos y el acoso laboral que se pueden suscitar de la relación personal por el servicio que presta el funcionario que se encuentra bajo los parámetros del contrato laboral. Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por Bomberos de Bucaramanga, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Que de conformidad con el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que el Congreso de Colombia, expidió la Ley 1010 del 23 de enero 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Según esta Ley, las instituciones deben implementar mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que puedan ocurrir en el sitio de trabajo.

Que el Ministerio de Trabajo, expidió la Resolución número 0652 del 30 de abril de 2012, publicada en el Diario Oficial número 48.427 del 11 de mayo de 2012, "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

Que el Ministerio de Trabajo, expidió la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, en lo pertinente a la conformación del comité, las reuniones, entre otros aspectos.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220



BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA

RESOLUCION		Origina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código :	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	2/11

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación;

Que mediante resolución No 022 de 2017 se establece el Comité de Convivencia Laboral en Bomberos de Bucaramanga, pero se hace necesario para la entidad reglamentar el mencionado comité.

Que en mérito de lo expuesto, la Dirección General,

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO.** Adóptese la Política de Convivencia Laboral en Bomberos de Bucaramanga

**ARTICULO SEGUNDO.** Establecerse el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral en Bomberos de Bucaramanga.

### REGLAMENTO DE CONVIVENCIA LABORAL

#### ARTICULO 1. OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos de prevención y solución de situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva de sana convivencia laboral, donde se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

#### ARTICULO 2. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

En cumplimiento con lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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.


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 seis (6) meses anteriores a su conformación".

Al objeto de mediar y/o instruir el expediente de investigación del acoso en el trabajo se creará un comité de convivencia el cual estará conformado por funcionarios de la entidad.

- El comité de convivencia tendrá como misión intentar la resolución del problema de manera interna y lo más rápidamente posible.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220

 <b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>	<b>RESOLUCION</b>		Origena:	Equipo de Calidad		
			Revisa:	Asesor Jurídico		
	Código :	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	3/11

- Recibir las quejas, sugerencias o reclamaciones de los servidores públicos.

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos de prevención y solución de situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los servidores públicos al interior de la institución. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva de sana convivencia laboral, donde se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales 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.

Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité, y de dicha instalación se dejará constancia en un acta. De la instalación del Comité debe informarse a todos los servidores públicos.


### **ARTICULO 3. PERIODO**

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.

### **ARTICULO 4. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

En cumplimiento con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, serán funciones del Comité de Convivencia:

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 institución.
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.

 <b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>	<b>RESOLUCION</b>		Origina:	Equipo de Calidad		
			Revisa:	Asesor Jurídico		
	Código :	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	4/11

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. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la Dirección General, 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 las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, incumplimientos, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de Bomberos de Bucaramanga.

Además de cumplir a cabalidad con lo estipulado en el manual de convivencia, reglamento interno, normas y políticas, los integrantes del comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- Asistir puntualmente a las reuniones programadas
- Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones
- Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente
- Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del comité
- Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones
- Llevar a cabo las tareas encomendadas por el comité.

#### **FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ**

El presidente del comité de Convivencia Laboral es elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante el Representante Legal las recomendaciones aprobada en el comité.
4. Gestionar ante el Representante Legal los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité

Parágrafo: En caso de ausencia temporal o definitiva del presidente, el Comité proveerá su reemplazo.

#### **FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ**

La secretaria del comité de Convivencia Laboral es elegida por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220



BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA

RESOLUCION		Origina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	5/11

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 reuniones ordinario y extraordinario, 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 reuniones del comité.
7. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
8. Elaborar informe trimestral sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, incumplimientos, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General.

#### **ARTICULO 5. PERIODICIDAD Y MODALIDAD DE LAS REUNIONES**

El Comité de Convivencia 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".

Los miembros del comité tendrán reuniones extraordinarias, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

#### **ARTICULO 6. VALIDEZ DE LAS REUNIONES**

El Comité solo podrá sesionar con mínimo 3 de los integrantes principales. Cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención y puede ser convocado por cualquiera de sus integrantes. Cuando el principal no pueda participar de la reunión de audiencia de conciliación, deberá por medio de un oficio informar que delega al suplente elegido por votación, con el fin que pueda tomar decisiones.

#### **ARTICULO 7. ACTAS DE REUNIONES**

De cada reunión se deja registro en el Acta de reunión en la cual se indicará la fecha, temas tratados. Toda acta debe ser firmada por los miembros del comité que asistieron a la reunión correspondiente. Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo estará bajo la custodia del Secretario del Comité.

#### **8. INHABILIDADES:**

Siempre que un miembro del comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad, deberá manifestarlo a los demás miembros del comité, para que estos se pronuncien al respecto.

#### **ARTICULO 8. CAUSALES DE RETIRO**

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220



BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA

RESOLUCION		Origina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	6/11

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como empleado
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité
7. Que se le haya formulado una queja de Acoso Laboral.
8. Que hayan sido víctimas de Acoso Laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4, 5, 7 y 8 debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

#### ARTICULO 9. GARANTÍAS

El Comité de Convivencia, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias.

#### ARTICULO 10. ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El comité programara junto con el Representante Legal medidas preventivas y correctivas de acoso laboral para promover un ambiente de convivencia laboral.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS:

En cumplimiento con la Resolución 2646 de 2008, Bomberos de Bucaramanga contemplará las siguientes medidas preventivas de acoso laboral:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los funcionarios, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los funcionarios que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220



**BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA**

RESOLUCION		Origina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	7/11

- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Desarrollar mecanismos de comunicación claros con el fin de permitir a los trabajadores expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre los comportamientos y actuaciones.

#### **MEDIDAS CORRECTIVAS:**

Bomberos de Bucaramanga tomará las siguientes acciones correctivas cuando se presente reporte de acoso laboral, entre las cuales se encuentra:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Promover la participación de los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

#### **ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR Y TRAMITAR LA QUEJA**

Bomberos de Bucaramanga, pone a disposición de todos los servidores públicos de la institución los siguientes mecanismos los cuales propenden por prevenir y dar solución de situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la entidad:

- a) Formato de queja o sugerencia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral
- b) Escrito de denuncia del propio acosado o de la persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento o acoso por encontrarse en su entorno laboral.
- c) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del comité, en ejercicio de sus funciones

Cualquier servidor público de la entidad que sienta que está siendo objeto de acoso en el trabajo o la persona o personas que tengan conocimiento fundado de situaciones hostiles en su entorno laboral deberán hacerlo por escrito. La reclamación deberá contener: Nombre y apellidos del interesado, N° cedula, Hechos que considere que son objeto de acoso laboral, Lugar, fecha y firma del reclamante. Deberá presentarla dentro de un sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, dirigido al comité de convivencia laboral. El comité iniciará el expediente y asimismo será la encargada de custodiar los mismos.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220



BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA

RESOLUCION		Orígina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	8/11

Las quejas se deberán remitir al Secretario del Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene como responsabilidad conocer y dar trámite, de acuerdo con el proceso definido en la misma, de todas las quejas de acoso laboral contra los servidores públicos de la entidad a la que pertenece.

Una vez radicada la queja, el Secretario cita a reunión de mediación a todas las partes implicadas en el plazo de siete días hábiles, desde la recepción del escrito de denuncia. Igualmente, se procede a comunicar al comité de convivencia de la Entidad. Para la reunión de mediación se envía citación individual a cada una de las partes en la cual exponen los argumentos de hecho y la tipificación de la conducta de acoso laboral. Luego se reunirán en conjunto para escuchar ambas partes y establecer un acuerdo. De la reunión se levantará el acta "audiencia de conciliación" en la que establecen las medidas propuestas para la solución del tema. Esta acta será firmada por todos los asistentes.

## ARTÍCULO 12. MANEJO DE QUEJAS POR PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

**Calificación previa:** El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 ó 7 de la ley 1010 de 2006.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico, que en este caso actuará en calidad de perito.

Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar al siguiente trámite, que es lo correspondiente a la verificación de los hechos.

**Verificación de los hechos:** Aspectos probatorios, los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido, por tal razón escucharán a las partes interesadas de manera individual y colectiva sobre las situaciones que dieron lugar al incumplimiento.

Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral

El comité de convivencia solicitará por escrito cuantos documentos, informes, dictámenes etc. que puedan servir para aclarar el tema. Asimismo podrán citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados, jefes etc. sean necesarios. También podrán realizar visitas de inspección y/ comprobación al lugar en que ocurran los hechos denunciados.

**Decisiones:** Los miembros del Comité evaluarán cada uno de los casos para construir la fórmula conciliatoria o para plantear las sanciones de acuerdo a lo estipulado en el reglamento interno en lo referente a faltas leves y graves. De igual manera deben remitir las decisiones a la Dirección General para su validación.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220





BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA

RESOLUCION		Origina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	9/11

En la reunión de audiencia de conciliación, se establecerán los acuerdos que cada una de las partes implicadas asumen para mejorar la convivencia y el bienestar laboral. En esta acta se notificarán a las partes interesadas los compromisos adquiridos.

El Comité evaluará que las acciones tomadas son eficaces para evitar que se presenten nuevos hechos que constituyan conductas de acoso laboral.

El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso que el comité determine la apertura de proceso disciplinario, este se deberá ejecutar de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Código Único Disciplinario

### SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES Y MEDIDAS A ADOPTAR

Las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral se llevaran a cabo a la mayor brevedad.

De las reuniones del comité de convivencia se podrá desprender la adopción de medidas disciplinarias y/ o correctoras, supondrá la apertura de expediente disciplinario de acuerdo al régimen disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. La tramitación se realizará por quien lleve la instrucción de los expedientes disciplinarios.

### ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EXTERNO

Una vez finalizada la instrucción interna, si el reclamante no estuviere de acuerdo con la resolución del mismo podrá solicitar del comité de convivencia, el informe emitido al respecto al objeto de presentarlo en la Inspección de Trabajo.

Independientemente el interesado podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

### ARTÍCULO 14. CAPACITACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El empleador deberá garantizar a los miembros del comité de convivencia laboral, la actualización y capacitación permanente en los temas relacionados con las actividades y funciones propias del comité.

Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.

### ARTICULO 15. RESPONSABILIDADES

**Dirección General:** Garantizar los recursos necesarios que permitan dar el adecuado tratamiento del Comité.

**Oficina Jurídica:** Desde la perspectiva legal, asesora el cumplimiento del Comité de Convivencia Laboral conformado por los trabajadores de la institución, de acuerdo con los principios y reglas establecidos.

**Oficina de Talento Humano:** Desarrolla las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar para fomentar relaciones positivas. Cumple las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia en los casos que lo amerite e impone sanciones disciplinarias.

**Comité de Convivencia:** Es la unidad encargada de dirigir el cumplimiento de este reglamento.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220



BOMBEROS DE  
BUCARAMANGA

RESOLUCION		Origina:	Equipo de Calidad		
		Revisa:	Asesor Jurídico		
Código	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	10/11

**Los servidores públicos:** que se encuentren directamente implicados o hagan parte del Comité de Convivencia, deberán cumplir plenamente con los compromisos adquiridos en este tipo de procesos, siempre encaminados a la búsqueda de las decisiones o soluciones conciliadoras.

Los que no hagan parte del comité de Convivencia Laboral, tendrán las siguientes responsabilidades:

- Elegir sus representantes al Comité
- Denunciar cualquier situación de acoso laboral al Comité de Convivencia que afecten la relación entre las partes.
- Asumir conductas basadas en el manual de convivencia
- Brindar respeto y trato digno a sus superiores y compañeros
- Asistir a capacitaciones cuando sea requerido.

#### ARTICULO 16. APOYO INTERDISCIPLINARIO

Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo de profesionales de la Entidad y la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de las cláusulas contractuales correspondientes.

#### ARTICULO 17. RELACIÓN DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL CON LAS AUTORIDADES

Relación con las autoridades administrativas, recibir y atender, a través del presidente del Comité, las conminaciones que le formulen las autoridades administrativas:

1. Acreditando el trámite adelantado con respecto a las quejas
2. Comprometiéndose a iniciar el trámite, si no ha recibida la queja previamente
3. Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo para prevenir el acoso laboral
4. Acreditando la realización de estrategias grupales o institucionales para el mejoramiento del clima laboral.

Relación con las autoridades judiciales, acreditar ante el juez que esté adelantando el trámite sancionatorio, promovido por un ex funcionario (renuncia por acoso laboral) o por un funcionario (demanda por acoso laboral):

1. Los procedimientos preventivos llevados a cabo en el caso específico
2. Los procedimientos correctivos llevados a cabo en el caso específico
3. La ausencia de conocimiento del caso, si a ello hubiere lugar

#### ARTICULO 18. VIGENCIA Y MODIFICACIONES


El presente Reglamento rige a partir de su publicación y podrá modificarse con la intervención de la Dirección General y los miembros del Comité mediante decisión adoptada a través de una reunión especial.

**ARTICULO TERCERO.** Divulgar el contenido de la presente resolución a todos los servidores públicos y comunicar al comité de Convivencia Laboral, a través del representante por la Dirección.

**ARTICULO CUARTO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10-13  
Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123  
Telefax: Dirección General: 6522220

 <b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>	<b>RESOLUCION</b>		Origena:	Equipo de Calidad		
			Revisa:	Asesor Jurídico		
	Código :	PA-FR-AJ-101-1-5	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	11/11

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**


Dada en Bucaramanga a los treinta (30) días del mes de Mayo de 2017.

  
**JOSE GABRIEL LEGUIZAMO POLO**  
 Director General

Elaboró: Carolina Payares Dávila- Jefe Oficina Asesora Jurídica  
 Revisó aspectos jurídicos. Carolina Payares Dávila. Jefe Oficina Asesora Jurídica  
 Revisó y aprobó aspecto Técnicos –Salud Ocupacional.: Fabian Alzate-Contratista

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
 Bucaramanga, Santander

PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123  
 Telefax: Dirección General: 6522220

 <b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>	<b>OFICIO</b>		Origina:	Equipo de Calidad		
			Revisa:	Dirección General		
	Código:	PE-FR-GG-OF-100-1-5	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha:	2013/11/20	Versión:	4	Página	1/11

**OFICIO**

Bucaramanga, 04 de julio de 2017

N/Ref: 100-170-2017

**Doctora  
CAROLINA PAYARES**  
Jefe Oficina de Asesora Jurídica  
**BOMBEROS DE BUCARAMANGA**

*\*022/17*

**ASUNTO: ELABORACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO**

*Política convivencia  
laboral*

Respetuosamente me permito solicitar el acto administrativo por el cual se adopta el reglamento de convivencia laboral

1. Adopción: Adoptar el reglamento de convivencia laboral. (VER ANEXO)

*OK*

Fundamentos normativos:

- Ley 1010 de 2006
- Resolución 2646 de 2008 (Artículo 14)
- Resolución 652 de 2012
- Resolución 1356 de 2012

Consideraciones:

De conformidad con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Bomberos de Bucaramanga de generar ambientes de trabajo sanos y seguros para el desarrollo de las labores y prevenir enfermedades laborales, incidentes y accidentes de trabajo.

Qué es deber de la institución garantizar el cumplimiento de normas legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo y velar por el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos.

Que es obligación de la entidad crear mecanismos de prevención, verificación y corrección de conductas de acoso laboral

Teniendo en cuenta que la violencia en el trabajo es un asunto que debe tener un abordaje en la gestión organizacional para el mejoramiento del desempeño del trabajo y la salud mental de los trabajadores, es deber de la institución establecer medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad del personal.

Atentamente,

**JOSE GABRIEL LEGUIZAMO**  
Director General

Elaboró: EFAP  
Revisó: JGLP  
Aprobó: JGLP

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

*Recibido  
04/07/17  
4:36 pm*