

DECRETO 4112.010.20.0768 DE 2018

(diciembre 16)

Boletín Oficial No. 202. Año 2018, diciembre 19.

ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Por el cual se integra en la Administración Central de Santiago de Cali el comité de convivencia laboral, se establece el procedimiento interno de funcionamiento y se dictan otras disposiciones.

EL ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, contenidas en el artículo 315 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012 y la Resolución No. 0652 de 2012, emanada del Ministerio de Trabajo y,

CONSIDERANDO

Que en el numeral 1o del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia de 1901, le impone al Alcalde la atribución de:

"...Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la Ley, los decretos del Gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo..."

Que en armonía con lo anterior, el artículo 29 de la Ley 1551, establece que:

"...Los Alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la Republica o Gobernador respectivo..."

Que la Ley 1010 del 17 de enero de 2006, obliga a las entidades a adoptar medidas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Resolución No. 734 de marzo 15 de 2006, expedida: por el entonces Ministerio de Protección Social, impone a los empleadores el deber de adicionar a los reglamentos de trabajo vigentes, los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno para plantearlas, discutir las y solucionarlas.

Que la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, en su artículo 14 dispuso:

"ARTÍCULO 14. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

1.1 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.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de

comportamiento aceptables en la: empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 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 trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 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.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas: entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento Interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

2. Medidas correctivas;

2.1 Implementar acciones de Intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los, trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra organismo de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Que la Resolución No. 0652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 del mismo año, del Ministerio de Trabajo dispuso en sus artículos 3o, 4o y 5o:

"ARTÍCULO 3o. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2o) representantes del empleador y dos (2o) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designaron mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1o) 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.

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 (6o) meses anteriores a su conformación".

"Artículo 4o. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar (1o) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país."

"Artículo 5o. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, el periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2o) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación."

Que mediante Decreto 4112.010.20.0494 del 30 de junio de 2017, el señor Alcalde de Santiago de Cali delegó en el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, entre otras funciones la siguiente:

"ARTÍCULO DÉCIMO. Delegar en el Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional la facultad para convocar a las elecciones: del Comité de Convivencia conforme lo establece la Resolución 0652 del 2012".

Que del resultado de la jornada de elecciones quedan electos dos (2o) principales y dos (2o) suplentes, para ser representantes de los Servidores Públicos de la Administración Central de Santiago de Cali ante e; Comité de Convivencia Laboral.

Que conforme a lo dispuesto en la parte considerativa del Decreto No. 411.0.20.0684 de octubre 28 de 2014, se hace necesario definir la competencia del Comité de Convivencia Laboral de la Administración Central y de la Secretaría de Educación Municipal.

Que en virtud de lo anterior,

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO. ESTABLECER en la Alcaldía de Santiago de Cali, mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los Servidores Públicos de la planta Nivel Central, a quienes se les aplica la Ley 1010 de 2006, tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia pacífica que contribuya a mejorar el clima organizacional al interior de la entidad, buscando la protección de bienes jurídicos tales como el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los. trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.



ARTÍCULO SEGUNDO. IMPLEMENTAR los siguientes mecanismos de acción y prevención, para el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior:

1. Brindar capacitación e información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Brindar capacitación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en el tema de resolución de conflictos y habilidades de negociación.
3. Propiciar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la entidad.
4. Establecer políticas institucionales que contribuyan a la prevención del acoso laboral dentro de la entidad, de conformidad con los factores de riesgo que se evidencien en el desarrollo del procedimiento que se implementa en este acto administrativo.
5. Incorporar en los programas de inducción, reintroducción y entrenamiento, instrucción acerca de las conductas constitutivas de acoso laboral, así como los mecanismos establecidos por la entidad para su prevención.
6. Articular con los jefes de cada Organismo las acciones de prevención del acoso laboral dentro de la entidad.
7. Difundir permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales, principios, valores y demás aspectos que contribuyan a fortalecer la armonía y un sano ambiente laboral en la entidad.
8. Diseñar y aplicar las actividades con la participación de los Servidores Públicos a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en la relación con situaciones organizacionales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la entidad para desarrollar el propósito previo en el artículo anterior.



ARTÍCULO TERCERO. COMPETENCIA. El Comité de Convivencia Laboral, conformado en la planta de la Administración Central de Santiago de Cali, como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, tendrá competencia para conocer de los casos que se llegaren a presentar entre los Servidores Públicos de la Administración central, excluyendo a los docentes, directivos docentes y personal administrativo adscrito a la Secretaría de Educación Municipal.

PARÁGRAFO. En virtud de lo establecido en la parte considerativa del Decreto 411.0.20.0684 de octubre 28 de 2014, que textualmente dice: "Que por lo especializado del tema se va acoger la sugerencia, para que existan al interior de la Administración Municipal dos comités, uno para que continúe conociendo de los casos que se originen de la planta de la Administración Central incluyendo al personal administrativo de la Secretaría de Educación Municipal y, otro, solo para conocer las quejas que resulten de la actividad que despliegan los administrativos docentes, directivos docentes y docentes de las Instituciones Educativas, como: consecuencia de la actividad académica y que afecte la convivencia laboral", se determina que seguirán existiendo al interior de la Administración los dos comités, y que el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación Municipal tendrá la competencia para conocer de las quejas que resulten de la actividad que llegare a afectar la convivencia laboral entre los docentes, directivos docentes y personal administrativo, estos últimos indistintamente si su fuente de financiación proviene de los recursos propios de la Alcaldía Municipal o del sistema de participación de la Ley 715 de diciembre 21 de 2001.

Concordancias CALI

2021:

Decreto [4112.010.20.1056](#) de 2021, por el cual se implementa la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali, en el marco de las relaciones laborales entre docentes, directivos docentes y personal administrativo, adscritos a la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali, determinando el procedimiento interno de funcionamiento y se dictan otras disposiciones y se derogan otras normas



ARTÍCULO CUARTO. El Comité de Convivencia Laboral de la Administración Central de Santiago de Cali, estará conformado por dos (2o) representantes de los servidores públicos y dos (2o) representantes del Empleador.

PARÁGRAFO UNO. Los representantes de los Servidores Públicos de la Administración Central de Santiago de Cali, serán escogidos conforme al resultado arrojado por las elecciones realizadas de las cuales quedarán electos dos (2o) representantes principales y dos (2o) representantes suplentes, quienes serán integrados por medio de Resolución que expida el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.

PARÁGRAFO DOS. El Comité de Convivencia Laboral de la planta Nivel Central deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral para 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 de Convivencia Laboral.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del

Comité de Convivencia Laboral.



ARTÍCULO QUINTO. El Subdirector de Gestión Estratégica del Talento Humano adscrito al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, actuará como Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral 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 y/o electrónico a los miembros del Comité de Convivencia Laboral 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 Servidores Públicos 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 de Convivencia Laboral.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes organismos 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.



ARTÍCULO SEXTO. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2o) años, que se contarán a partir de la integración del mismo.



ARTÍCULO SÉPTIMO. FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, en relación con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución No. 652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución No. 1352 del mismo año expedidas por el Ministerio de Trabajo, además de las que pueden señalar en el reglamento especial, las siguientes:

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 confidencia los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, a interior de la entidad pública.

3. Escuchar a las partes involucrada 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.
8. En aquellos casos en que no se llegare 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.
9. 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.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con el caso concreto.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.

PARÁGRAFO. Cuando se considere conveniente para el proceso, se podrá invitar a la reunión al superior jerárquico y/o responsable del organismo al cual se encuentren adscritos los Servidores Públicos involucrados en el asunto a tratar.



ARTÍCULO OCTAVO. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3o) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, el cual podrá ser convocado por cualquiera de sus: integrantes.

PARÁGRAFO. A los integrantes del Comité de Convivencia Laboral se les aplicarán las causales de impedimento y recusación establecidas en la ley. Cuando el impedimento recaiga sobre alguno de sus integrantes así lo manifestará a los demás miembros, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado, en caso de serlo, lo separarán del conocimiento de asunto y éstos designarán al suplente si es indispensable; si la decisión fuere negativa, podrá participar en la reunión del Comité. Cuando exista causal de impedimento en uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y no fuere manifestada, éste podrá ser recusado por el quejoso, caso en el cual allegará las pruebas en que fundamenta su afirmación y será conocida y resuelta por los demás integrantes del Comité de Convivencia Laboral, quienes de ser indispensables designarán su reemplazo.



ARTÍCULO NOVENO. ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRÁMITE DE LAS QUEJAS. El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral entre los Servidores Públicos de la planta: de la Administración Central de Santiago de Cali será el siguiente:

1. Cualquier Servidor Público adscrito a la planta de la Administración Central de Santiago de Cali exceptuando a los docentes, directivos docentes y personal administrativo adscrito a la Secretaría de Educación, que se sienta afectado por alguna de las conductas constitutivas de acoso laboral conforme a lo preceptuado en el artículo 8o de la Ley 1010 de 2006, deberá informar al Comité de Convivencia Laboral para que trate el caso, esta información se surtirá a través del Secretario Técnico de dicho Comité.
2. La queja deberá presentarse por escrito, especificando la conducta que considera constitutiva 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 dichos comportamientos fueron cometidos, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.
3. El Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral, verificará el contenido de la queja, la identidad de quién se denuncia y de quien la suscribe, programará la reunión ordinaria para el estudio del caso en el orden cronológico en que ha sido radicada y en todo caso dentro de los términos establecidos por la ley.
4. Una vez avocado el conocimiento de la queja y fijada la fecha para la diligencia, se escuchará al quejoso (a) en ratificación y/o ampliación de la queja, donde deberá ilustrar concretamente si han ocurrido hechos diferentes a los mencionados en el escrito de la queja inicial. Si habiéndose surtido notificación conforme a la ley, el quejoso (a) no comparece sin presentar ante el comité excusa justificada, después de realizársele (3o) tres citaciones la queja se archivará.
5. Escuchada la parte quejosa, el Comité de Convivencia Laboral a través del Secretario Técnico fijará fecha y hora para escuchar en diligencia al implicado (a) de la queja, quien deberá referirse sobre los hechos concretos que denuncia el quejoso (a). Si habiéndose surtido notificación conforme a la ley, el implicado (a) no comparece sin presentar ante el comité excusa justificada, después de realizársele (3o) tres citaciones el comité tendrá por ciertos los hechos y remitirá el expediente a la Procuraduría General de la Nación.
6. Dado el caso y si es necesario, el Comité de Convivencia Laboral citará personas que sirvan de testigos de los hechos manifestados tanto por el quejoso (a) como por el implicado (a) de la queja y se practicarán las pruebas que se estimen necesarias.
7. Posterior a escuchar a cada una de las partes en diligencia de ratificación y descargos, el Comité de Convivencia Laboral citará y atenderá al quejoso (a) y al implicado (a) en audiencia de conciliación, de la cual se hará el llamado máximo (3o) tres veces y ante la no comparecencia de alguna de las partes, el comité decidirá el archivo o envío de la queja a la Procuraduría General de la Nación, dependiendo según el caso la parte que estuvo ausente.
8. La audiencia de la conciliación se desarrollará conforme a los siguientes parámetros:

a. Se verificará el quorum de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y la asistencia de las partes.

b. El Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral, hará una breve exposición de los hechos y motivos por los cuales se convoca la audiencia y quiénes son las partes intervinientes.

c. Se concederá el uso de la palabra al quejoso (a) quien deberá exponer si los hechos que motivaron la queja de acoso laboral persisten o si por lo contrario cesaron y se pueden proponer acuerdos conciliatorios para dar archivo a la queja, de no ser así el quejoso deberá manifestar en audiencia su deseo de no conciliar y remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

d. Posteriormente se dará uso de la palabra al implicado (a) para que se pronuncie respecto a lo manifestado por el quejoso dentro de la audiencia y si hay lugar proponga acuerdos conciliatorios.

e. En caso de lograrse acuerdos conciliatorios entre las partes, el Comité de Convivencia Laboral archivará la queja y realizará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos a los que se llegaron en dicha audiencia. De no lograrse acuerdo conciliatorio entre las partes, el comité deberá trasladar la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo pertinente.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral de la Administración Central está facultado para determinar que los hechos denunciados no son propios de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse mediante otras vías administrativas e instará a las partes para que propongan soluciones a sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Comité de Convivencia Laboral, en caso de ser necesario podrá proponer fórmulas de arreglo, medidas de: prevención, manejo y solución de la situación laboral, tales como traslados y reubicación de personal, para lo cual el Secretario Técnico oficiará al organismo o a los funcionarios competentes, manifestándoles las recomendaciones acordadas en la audiencia de conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral. Todo lo anterior dentro del marco normativo, teniendo en cuenta los bienes jurídicos invocados en la Ley 1010 de 2006, con el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los Servidores Públicos y generar escenarios para el correcto funcionamiento de los organismos y de la entidad.

PARÁGRAFO TERCERO. CONFIDENCIALIDAD. Toda actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva. Las conclusiones se darán a conocer a los involucrados Oportuna y personalmente.



ARTÍCULO DÉCIMO. CAMPO DE APLICACIÓN Y CRITERIOS APLICABLES. Para los efectos de aplicación de los preceptos de la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral las conductas y modalidades que dicha norma establece y que tiene como objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de la relación laboral Ordinaria y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la Ley.

PARÁGRAFO. Conforme a los preceptos establecidos en el parágrafo único del artículo 1o de la Ley 1010 de 2006, se exceptúa la aplicación de las anteriores disposiciones a las conductas surgidas en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación laboral legal y reglamentaria, remuneración y jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa y a visitantes de las instalaciones en las cuales se encuentren localizados los organismos donde la Administración Central Municipal ejerza la función pública.



ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. COMUNICAR, el contenido del presente Decreto a los miembros del Comité de Convivencia Laboral designados por el señor Alcalde, a los elegidos por votación como representantes de los Servidores Públicos y a los que concluyeron su periodo en calidad de miembros de dicho comité, enviándoles la copia respectiva.

PARÁGRAFO. DIVULGAR a todos los organismos de la Administración Central Municipal.



ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga en su totalidad el Decreto No. 411.0.20.0995 del 31 de diciembre de 2012 y la Resolución No. 4122.0.21.082 del 05 de febrero del 2015 y todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los diecinueve días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho.

MAURICE ARMITAGE CADAVID

Alcalde de Santiago de Cali



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de CALI

n.d.

Última actualización: 30 de diciembre de 2025 - (Diario Oficial No. 53.335 - 15 de diciembre de 2025)



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**