



ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL
Establecimiento Público de Educación Superior

RESOLUCIÓN NÚMERO **622**

DE

(**25 OCT 2019**)

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se designan los representantes del empleador ante el mismo"

EL RECTOR DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las conferidas en el artículo 22 literal n) del Acuerdo 05 de 2013 "estatuto general, y

CONSIDERANDO:

Que, es función de todas las Empresas e Instituciones Públicas constituir el Comité de Convivencia laboral.

Que, la Resolución 652 de 2012 en su artículo primero define como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Que, el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, *"por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: "1) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"*;

Que, el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*;

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, el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012 establece que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes y que los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Que, 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.

Que, según el artículo 5 de la resolución 652 de 2012, 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.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---

Continuación de la resolución "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se designan los representantes del empleador ante el mismo"

Que, a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral asistirán los miembros principales y que en su ausencia asistirán los suplentes, y que en la ejecución de las funciones establecidas participará cualquier miembro de acuerdo a las responsabilidades adquiridas.

Que, mediante la Resolución 439 del 14 de agosto de 2019, la ETITC convocó y fijó el procedimiento para la elección de los representantes de los Trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que, el día 18 de septiembre de 2019, se efectuó la elección de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral, con sus respectivos suplentes y se publicaron los respectivos resultados de manera masiva a través del correo institucional de la Entidad.

Que, el día 25 de noviembre de 2019, se efectuó la elección de los representantes del empleador al Comité de Convivencia Laboral, con sus respectivos suplentes.

En mérito de lo anterior

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad de acuerdo a lo estipulado en las resoluciones No 652 del 30 de abril de 2012" Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, para el periodo 2019 – 2021 (que va desde 25 de octubre de 2019 al 25 de octubre de 2021), así:

Como representantes de la Entidad, designados por el despacho del rector de la ETITC:

Principal: Director 0095 – 09, Director del Bachillerato **HNO ARMANDO SOLANO SUAREZ**, o quien haga sus veces

Suplente: Profesional en Gestión 2165 – 13 del área Talento Humano, **FÉLIX JORGE ZEA ARIAS**, o quien haga sus veces.

Principal: Profesional Universitario Especializado 2028 – 13 del área de Bienestar Universitario, **FERNANDO ADOLFO LUQUE OLAYA**, o quien haga sus veces.

Suplente: Profesional Especializado 2044 – 11 del área de Jurídica, **DOLLY ANDREA LUGO CORTES**, o quien haga sus veces.

Como representantes de Los Empleados de la Entidad, designados por votación libre:

Principales: **JORGE OCTAVIO MOSQUERA PINEDA** - Profesional Universitario 2044 – grado 06 del área de Talleres y laboratorios.

Principal: **LUCIBETH BLANCHAR MAESTRE** –Profesional Especializado 2028 – grado 13 del área de Talento Humano.

Suplente: **GLORIA BAUTISTA ALARCÓN**, Profesional Universitario código 2044- grado 05 del área de Biblioteca

Suplente: **OLGA LUCIA MÉNDEZ TAFUR**-Profesional Especializado 2028-13, del área de Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO SEGUNDO. En la primera reunión del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de la ETITC**, en pleno se elegirá al Presidente y al Secretario entre la totalidad de sus miembros, de conformidad con el artículo 7 y 8 de la Resolución 652 de 2012.

ARTÍCULO TERCERO. El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - ETITC**, para su normal funcionamiento tendrá las siguientes responsabilidades y funciones:

- a. **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".

Continuación de la resolución "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se designan los representantes del empleador ante el mismo"

b. **DE LAS FUNCIONES.** El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL cumplirá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.
- 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 Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- 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.
- 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 confidencial.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pacto.
- 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 la Nación, tratándose del sector público.
- Presentar a la alta dirección de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión de talento humano y Seguridad y Salud en el trabajo de las empresas públicas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, las cuales serán presentados a la alta dirección de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

c. **DEL PRESIDENTE.** El Presidente del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cumplirá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

d. **DEL SECRETARIO.** El secretario del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cumplirá las siguientes funciones:

- 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 miembros 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 trabajadores 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 pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

Continuación de la resolución "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se designan los representantes del empleador ante el mismo"

- 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 CUARTO. 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.

ARTICULO SEXTO: Para el funcionamiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL el empleador facilitará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTICULO SÉPTIMO. El empleador se responsabiliza a desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la institución y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTICULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga aquellas que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., 25 OCT 2019

EL RECTOR,

HNO. JOSE GREGORIO CONTRERAS FERNANDEZ

Elaboró: Diana Marcela Castañeda Miranda –Capacitación
Revisó: Félix Jorge Zea Arias – Profesional Gestión de Talento Humano
Aprobó: Edgar Mauricio López Lizarazo, Secretario General

Archivo: Carpeta COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2019

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---