



RESOLUCIÓN NÚMERO 123 DE

(Marzo 1ro de 2022)

“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral periodo 2022 – 2023 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”

EL RECTOR DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL,

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el Artículo 24, literal i) del Acuerdo 05 del 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 del 30 de abril 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, 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 establece 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 igualmente expedida por esa Cartera.

Que, el artículo 3° de la mencionada Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, “*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: “**I) 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 citada Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, 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 el Comité 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 contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

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 con las responsabilidades adquiridas.

Que, mediante la Resolución 335 del 4 de octubre de 2021, 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 19 de octubre de 2021, se efectuó la elección de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral, y para dicho ejercicio se contó con dos representantes principales y un suplente, situación que hizo necesario realizar un nuevo proceso de convocatoria elección y conformación para elegir a la persona que asumiría el cargo de suplente representante de los trabajadores ante el Comité de convivencia laboral y así poder contar con el número mínimo de dos representantes principales y suplentes.

Que, mediante la Resolución de Rectoría No. 061 del 28 de enero de 2022, la ETITC convocó nuevamente y fijó el procedimiento para la elección del representante de los Trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que, el día 04 de febrero de 2022, se efectuó la elección del representante de los trabajadores, suplente, ante el comité de convivencia laboral y se obtuvieron los siguientes resultados:

NOMBRES Y APELLIDOS	VOTOS
Jhon Freddy Ortegata	23
Rafael Ángel Cepeda	09
Total Votos	32

Que, por los resultados obtenidos en el proceso de elección el representante suplente electo por parte de los trabajadores es el señor JHON FREDDY ORTEGATE.

Que, en cumplimiento el Artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012, el Rector de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, designa como representantes:

Principal: Director del Bachillerato Hno. Fernando Adolfo Luque Olaya, o quien haga sus veces

Suplente: Profesional Especializado de Aseguramiento de la Calidad Yaneth Jimena Pimiento Cortés, o quien haga sus veces.

Principal: Profesional Especializado de Bienestar Laboral, Alba Lucía Torres Russi, o quien haga sus veces.

Suplente: Técnico Operativo de Comunicaciones, Diana Marcela Castañeda Miranda, o quien haga sus veces.

En mérito de lo anteriormente expuesto:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°- Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, integrado por dos (2) representantes de los empleados con sus respectivos suplentes y dos representantes de la Entidad, para el periodo 2022 – 2023, como se relaciona a continuación:

Representantes de los empleados de la Entidad:

NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR
Yenny Milena García Bonilla	Principal
Bernardo Martínez Rodríguez	Principal
Olga Lucía Méndez Tafur	Suplente
Jhon Freddy Ortegata	Suplente

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

El Representante Alta dirección designa a:

PRINCIPALES	SUPLENTE
Hno. Fernando Adolfo Luque Olaya	Yanneth Jimena Pimiento
Alba Lucía Torres Russi	Diana Marcela Castañeda Miranda

ARTÍCULO 2°- 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 3°- Para el correcto funcionamiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – ETITC** se dispone que:

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".

b. DE LAS FUNCIONES. El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** cumplirá las siguientes funciones y se deben socializar.

- 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. y se deben socializar.

- 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.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

d. DEL SECRETARIO. El secretario del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cumplirá las siguientes funciones y se deben socializar.

- 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.
- 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 4°- 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 5°- 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 6°- 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.

ARTÍCULO 7°- El Profesional del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces organizará lo pertinente con el proceso de la conformación del Comité de Convivencia.

ARTICULO 8° - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga aquellas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, el 1ro de marzo de 2022

EL RECTOR


HNO. ARIOSTO ARDILA SILVA

*Revisó: Ángela María Bautista, Profesional de Apoyo Rectoría
Revisó: Edgar Mauricio López Lizarazo, Secretario General
Revisó: Ariel Tovar Gómez, Vicerrector Administrativo y Financiero
revisó: Lucibeth Blanchar Maestre, Profesional Especializado de Talento Humano
Proyectó: Alba Lucía Torres R. Prof. Esp. Selección Vinculación –Bienestar Laboral y Capacitación*

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPC	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---