



RESOLUCIÓN NÚMERO 250 DE

(17 de abril de 2024)

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral periodo 2024 – 2026 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 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: "**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 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 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 periodo 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 INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	------------	-------------------------	----------	---------------------------	----------

RESOLUCIÓN NÚMERO 250 DE 17 de abril de 2024 HOJA No. 2

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, Que, mediante la Resolución 105 del 26 de febrero de 2024, la ETITC convocó y fijó el procedimiento para la elección de los representantes de los Trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que, debido a la no postulación de candidatos se hizo necesario realizar un nuevo proceso de convocatoria elección y conformación para elegir a los representantes de los trabajadores ante el Comité de convivencia laboral y así poder contar con el número mínimo de dos representantes principales y dos suplentes

Que, mediante la Resolución 218 del 2 abril de 2024, la ETITC convocó nuevamente y fijo el procedimiento para la elección del representante de los Trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que, el día 05 de abril de 2024, de manera virtual se efectuó la elección del representante de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral y se obtuvieron los siguientes resultados:

NOMBRES Y APELLIDOS	VOTOS
Nitza Paola Rodríguez	22
Edwin Camacho	13
Jorge Mosquera	11
Bernardo Martínez	10
Total, Votos	0

Que, por los resultados obtenidos en el proceso de elección los representantes por parte de los empleadores quedaran así:

Principales:

Nitza Paola Rodríguez Quintero Profesional Especializado
Edwin Gerardo Camacho Rodríguez Auxiliar Administrativo

Suplentes:

Jorge Octavio Mosquera Pineda Profesional Universitario 2044-06
Bernardo Martínez Rodríguez Coordinador de IBTI

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

Principales:

Hno. Camilo Andrés Vargas Castillo Director IBTI
Lucybeth Blanchar Maestre Profesional Especializado

Suplentes:

Yenny Milena García Bonilla profesional especializado
Gloria Marcela Cruz Daza profesional universitario.

Que, en mérito de lo anterior

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°- Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, integrado por dos (4) representantes de los empleados 2 principales y dos suplentes y 4 representantes de la Entidad 2 principales y 2 suplentes, para el periodo 2024 – 2026, como se relaciona a continuación:

Representantes de los empleados de la Entidad:

NOMBRES Y APELLIDOS		LUGAR
Nitza Paola Rodríguez Quintero		Principal
Edwin Gerardo Camacho Rodríguez		Principal
Jorge Octavio Mosquera Pineda		Suplente
Bernardo Martínez Rodríguez		Suplente

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

Representante Alta dirección designa:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Hno. Camilo Andrés Vargas Castillo	Gloria Marcela Cruz Daza
Lucybeth Blanchar Maestre	Yenny Milena García Bonilla

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° - 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".

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.

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

- 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.
- 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 publicación, y deroga aquellas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, 17 días del mes de abril de 2024.

EL RECTOR



HNO. ARIOSTO ARDILA SILVA

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: Andres Eduardo Orduz N. Profesional Universitario

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