



INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE CARÁCTER ACADÉMICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN NACIONAL
TEL. (098) 2483501-2483503-2480031-2480110 APTO. AÉREO 87. NIT 800.173.719-0 - ESPINAL.
itfo2001@yahoo.com - rectorib04@hotmail.com

RESOLUCION 248
De julio 21 de 2006

**Por la cual establece el procedimiento de Prevención del Acoso
Laboral en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional
"ITFIP"**

La Rectora del **Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional "ITFIP"**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en los literales a, b y c del artículo 44 del Estatuto General, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006 en su artículo 9º ordena que los reglamentos de trabajo de las empresas e Instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que en las Entidades Públicas no se requiere tener un reglamento interno de trabajo, pero es procedente y necesario reglamentar y dar cumplimiento a los mandatos de dicha Ley.

En merito de lo expuesto

RESUELVE

Artículo 1º- Del Comité de Convivencia: Créese el Comité de Convivencia Laboral Comité de Convivencia Laboral del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional "ITFIP", el cual estará conformado por los siguientes funcionarios:

- a) El Vicerrector Administrativo, quien lo presidirá.
- b) Un Profesional en Salud Ocupacional.
- c) El Representante de los empleados con votación mayoritaria ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- d) Dos Docente de Planta preferencialmente con perfiles en psicología y trabajo social.

Parágrafo: El Profesional en salud ocupacional y los Docentes que conforman el Comité, serán designados por la Rectoría de la Institución.

Artículo 2º- De las funciones: Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido por la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

- a) Prevenir, las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que puedan llegar a ser ejercidas sobre uno o varios servidores de la entidad, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia o a causar perjuicio laboral.

DIRECCION: ANTIGUO SEMINARIO CONCILIAR-BARRIO ARKABAL EL ESPINAL TOLIMA



- b) Actuar como amigables componedores, manteniendo la reserva en los casos concretos que susciten reclamaciones de acoso laboral por parte de los servidores, para lo cual deberá examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que sean planteadas situaciones que presuntamente pudieren tipificar conductas de acoso laboral y proponer alternativas para superar las tensiones generadas;
- c) Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- d) Promover el desarrollo efectivo de mecanismos de prevención del acoso laboral.
- e) Recomendar a la Rectoría políticas de administración para la prevención del acoso laboral.
- e) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Artículo 3º- Organización, procedimiento y Funcionamiento del Comité: Para el ejercicio de sus competencias el Comité deberá:

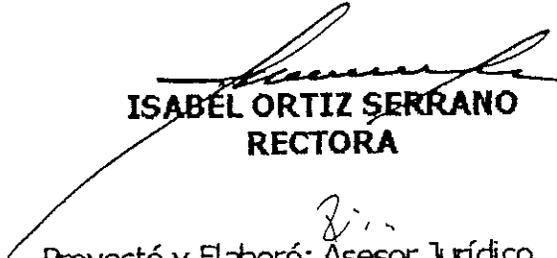
1. Elegir, de entre sus miembros, un secretario (a) para el Comité.
2. Levantar actas de cada una de sus reuniones.
3. Reunirse de manera ordinaria, por convocatoria de su presidente, la última semana de cada trimestre del año, con el fin de tratar los asuntos pertinentes. Podrá reunirse igualmente, de manera extraordinaria, por convocatoria del presidente.
4. Recibir, examinar y evaluar las solicitudes que se le eleven sobre las posibles situaciones de acoso laboral. El Comité, en la sesión respectiva procederá a su examen, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.
5. Valorados los elementos del caso, procederá, en la misma sesión, a formular las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos escritos de convivencia.
6. Si como resultado de la evaluación de los hechos, el comité advierte consecuencias que trasciendan la órbita de la conciliación, el Comité dará traslado de la actuación al Grupo de Control Disciplinario para lo de su competencia, en caso contrario procederá a presentar las formulas o tratamientos para remediar el conflicto.
7. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide ni condiciona el derecho de quien sea víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley.



INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE CARÁCTER ACADÉMICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN NACIONAL
TEL. (098) 2483501-2483503-2480031-2480110 APTO. AEREO 87. NIT 800.173.719-0 - ESPINAL.
lifo2001@yahoo.com - rectorb04@hotmail.com

Artículo 4º- Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación, dada en el Espinal a los Veintiún (21) días del mes de julio de 2006.

Publíquese y Cúmplase


ISABEL ORTIZ SERRANO
RECTORA

Proyectó y Elaboró: Asesor Jurídico
Robert Quimbayo Pérez