



"ITFIP" INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional
NIT 800.173.719.0
www.itfip.edu.co

RESOLUCION No.0152

(**Marzo 07 de 2022**)

Por la cual se convoca a elección de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral del ITFIP
**EL RECTOR DE EL INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL ITFIP DE
ESPINAL – TOLIMA, en uso de sus facultades legales y Estatutarias en especial las conferidas en el
"ESTATUTO GENERAL" y, EL ACUERDO 10 de 2020 del Consejo Directivo.**

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política prevé que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la esencial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que el 23 de enero de 2006, se expidió la Ley 1010, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

Que posteriormente en fecha 17 de julio de 2008, el Ministerio de la Protección Social profirió la Resolución Número 2646 "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", cuyo artículo 3º adopta la definición de Acoso Laboral así: "l) 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

Que la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, establece como objeto de la misma, definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública y para tal efecto ha establecido unas obligaciones a cargo de las Empresas e Instituciones a fin de implementar al interior de las mismas, los mecanismos necesarios para el cumplimiento de dicho objeto.

Que en fecha 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 652 "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". Que en su artículo 1º estableció como objeto de la misma 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 2646 de 2008".

Que la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, fue modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, dispuso entre otros aspectos que el

CALLE 18 CARRERA 1º BARRIO ARKABAL (EI ESPINAL – TOLIMA)
TELS (8) 2483501 - 2483503 - 2480014 - 2480110 FAX: 2483502 – AA. 087
"ALIANZA POR UNA EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD"





"ITFIP" INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

www.itfip.edu.co

Comité deberá estar "compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) trabajadores, con sus respectivos suplentes

Que en su artículo 1° la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, que modificó a la Resolución 652 de 2012 establece: "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 (6) meses anteriores a su conformación

Que a la fecha el ITFIP cuenta con un Comité de convivencia laboral encaminado a cumplir las obligaciones que genera la ley 1010 de 2006 "Acoso Laboral", periodo que se encuentra cumplido conforme a las disposiciones que determinan el tiempo en que se puede actuar como miembro de tal Comité.

Que el artículo 6° de la Resolución 652 de 2012 señala que el Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: "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 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 entidad pública o empresa privada. 3. Escuchar a las partes involucradas 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. 7. 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 Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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. 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas o privadas; . 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."

Que el artículo 5° de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, señala: "Que 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."

Que se considera necesario entrar a convocar a elecciones para los nuevos miembros del Comité de Convivencia laboral a fin de que quienes desempeñan sus funciones sean relevados conforme se determina por la normatividad atinente a la materia

CALLE 18 CARRERA 1° BARRIO ARKABAL (EI ESPINAL - TOLIMA)
TELS. (8) 2483501 - 2483503 - 2480014 - 2480110 FAX: 2483502 - AA. 087
"ALIANZA POR UNA EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD"





Que conforme a lo anterior se busca es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Que la ley 1010/2006 en tratándose de un Comité de buscará que a fin de que no se consoliden conductas que puedan consolidar un acoso laboral, los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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 conforme a las anteriores consideraciones el Rector del Instituto Tolimense de formación Técnica profesional ITFIP.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO : CONVOCAR para el día 05 de Abril de 2022 , al personal Administrativo y docente de Planta, para que mediante votación Universal, secreta y directa, elijan a los tres (3) representantes de los empleados y sus suplentes ante el COMITÉ de CONVIVENCIA LABORAL de la Institución, previa inscripción en la oficina del Grupo Interno de Trabajo dentro del término comprendido entre el 16 de Marzo de 2022 al 22 de marzo de 2022, prorrogándose el mismo hasta el día 17 de marzo para el evento de que no se inscriba ningún candidato.

PARAGRAFO : Como mínimo se deberán inscribir cuatro candidatos.

ARTICULO SEGUNDO : FUNCIONES DEL COMITÉ de CONVIVENCIA LABORAL desarrollará las siguientes funciones:

- 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 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 entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas 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.
7. 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 Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.





9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. 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

ARTICULO TERCERO : CALIDADES DE LOS ASPIRANTES: Quienes aspiren a ser elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, deberán tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, las que se espera sean revisadas de manera personal a fin de poder contar con personal apto para tratar el tipo de problemática que implica el acoso laboral

PARAGRAFO1: PERIODO. 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección.

PARAGRAFO 2º. La profesional Especializado con funciones de personal, o quien haga sus veces, el día hábil siguiente al vencimiento del término previsto para la inscripción, divulgará ampliamente la lista de los inscritos.

PARAGRAFO 3º. Solo podrán postularse el personal administrativo y docente de planta

ARTICULO CUARTO : REQUISITOS PARA LA INSCRIPCION: Los candidatos que aspiren a ser elegidos como representantes de los empleados ante el COMITÉ de CONVIVENCIA LABORAL, deberán inscribirse ante el Grupo Interno de Trabajo del Talento Humano de la Institución, acreditando las calidades señaladas :

Nombres y apellidos completos del candidato.
Documento de identidad
Foto reciente tamaño 3x4 en blanco y negro o en su defecto la del carnet

ARTICULO QUINTO : LUGAR Y HORA EN QUE SE DESARROLLARAN LAS VOTACIONES: Las Votaciones se desarrollarán en Urna ubicada en el primer piso del edificio nuevo E en el horario de las 8 A.M. a 12 M. de las 2 P.M. A las 3. PM

El personal docente de Planta podrá ejercer su voto de manera virtual teniendo en cuenta que su jornada laboral difiere de la jornada laboral del personal Administrativo de la Institución.

ARTICULO SEXTO : QUIENES SE ENCUENTRAN HABILITADOS PARA VOTAR: Se encuentran habilitados para ejercer el voto los empleados Administrativos de planta de la Institución y docentes de planta que aparezcan relacionados en los listados que publique el Grupo Interno de Trabajo del Talento Humano.

ARTICULO SEPTIMO : VOTACION: Al funcionario habilitado para votar se le entregará en la mesa de votación por parte del jurado electoral al momento de ejercer su voto, previa presentación del documento de identidad (Cédula de Ciudadanía) el tarjetón que contiene los nombres y foto de los candidatos inscritos que hayan acreditado requisitos para ser elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia laboral . El elector deberá marcar con una X el candidato





de su predilección dentro del cubículo o sitio destinado para ejercer el voto en forma secreta, procediendo posteriormente a introducir el tarjetón en la urna ante la presencia de los jurados.

ARTICULO OCTAVO : ELECCION DE LOS JURADOS: Los jurados de votación serán designados por el profesional especializado con funciones de personal Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo del Talento Humano, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la divulgación de la lista de candidatos inscritos por parte de esta dependencia, serán dos (2) principales y dos (2) suplentes, quienes actuarán respectivamente como, presidente, vicepresidente

La notificación a los jurados se efectuará mediante la publicación de la lista respectiva, el día hábil siguiente al vencimiento del plazo fijado para su designación. La publicación deberá contener la siguiente información:

Nombre y apellidos de los jurados y cargo asignado dentro de la votación.
Documento de identidad
Funciones
Citación para la instrucción.

PARAGRAFO: Los jurados principales podrán ser reemplazados por los suplentes antes o durante las votaciones.

ARTICULO NOVENO: PROCESO DE ESCRUTINIO : Cerrada la votación, uno de los miembros del jurado leerá en voz alta el número total de sufragantes y se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista general de sufragantes.

Surtido el anterior trámite la urna se abrirá públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados sin desdoblarlos; si el número de ellos superare el número de empleados públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuanto sean los excedentes y sin desdoblarlos se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de escrutinio.

Los jurados procederán a hacer el escrutinio y a anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Jefe del Grupo Interno de Trabajo del Talento Humano, o a quien haga sus veces los votos y los demás documentos utilizados. De lo todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y entregada al profesional o coordinador del grupo Interno de Trabajo del Talento Humano o a quien haga sus veces.

Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por la coordinadora del grupo Interno de Trabajo del Talento Humano o por quien haga sus veces de la respectiva entidad.

Resueltas las reclamaciones o solicitudes, por la coordinadora del grupo Interno de Trabajo del Talento Humano o quien haga sus veces publicará los resultados de las votaciones.

ARTICULO DECIMO: ELECCION DE LOS REPRESENTANTES Serán elegidos como los dos (2) representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia laboral, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el





tercero, y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales. Los representantes del patrono, serán elegidos de manera directa por el señor rector (a).



ARTICULO DECIMO PRIMERO: PERIODO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE el COMITÉ de CONVIVENCIA LABORAL: Los representantes de los empleados y sus suplentes serán elegidos para períodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección.

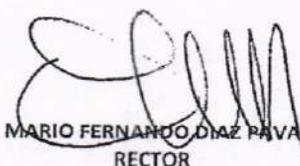
Las faltas temporales de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral serán llenadas por los suplentes. En caso de falta absoluta de un representante de los empleados el suplente asumirá tal calidad hasta el final el período

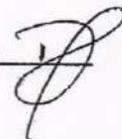
ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Los representantes del Comité de Convivencia Laboral se posesionarán en reunión que para ello programe la profesional Especializado con funciones de personal o quien haga sus veces y deberán darse su propio reglamento atendiendo las directrices de la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones emanadas del Ministerio del Trabajo en esta materia.

ARTICULO DECIMO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de su expedición y copia de la misma será fijada en la cartelera principal de la Institución.

Dada en el Espinal Tolima a los Siete (7) días del mes de Marzo de 2022

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE


MARIO FERNANDO DÍAZ PAVA
RECTOR

Revisión Jurídica 

Proyectó TH 

