INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA
COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR

RESOLUCIÓN No. 732
(13 de noviembre de 2019)

POR MEDIO DEL CUAL SE CONVOCA A ELECCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR

EL RECTOR DE LA INSTITUCION TECNOLOGICA COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 numeral.1.7. Contempla como medida preventiva de acoso laboral "(...) *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 de conformidad con el Artículo 1 de la Resolución No.652 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Protección Social, mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades Públicas y empresas privadas, también establece la responsabilidad que los empleadores públicos y privados y de las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el Artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008.

Que teniendo en cuenta el número de funcionarios de la Institución, el Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) representantes del empleador con sus respectivos suplentes; los trabajadores elegirán sus representantes mediante voto directo, los candidatos deberán pertenecer a la planta de la institución y 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 el período de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Institución Tecnológica de Bolívar, es de dos (2) años a partir de la fecha de su conformación.

Que teniendo en cuenta lo anterior y según lo establecido en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo y Protección Social, se hace necesario convocar a elecciones para la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Institución Tecnológica de Bolívar.

Que según Resolución 747 del 19 de septiembre de 2017 se convocó a elecciones de los Representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral del Colegio Mayor de Bolívar y mediante Resolución No. 807 del 11 del mes de octubre de 2017 se conformó el Comité de Convivencia Laboral.

Que mediante Resolución No. 410 del 19 del mes de junio de 2019, se modificó la Resolución No. 807 del 11 de octubre de 2017.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Convocar al personal docente y administrativo de planta de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, para que mediante voto directo, elijan a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO SEGUNDO: Los aspirantes a ser elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, deberán inscribirse personalmente en la Oficina de Recursos Humanos, desde el 14 al 20 de noviembre del presente año, de 8:30 a.m. a 12:00 y de 2:30 a 4:30 p.m.

Parágrafo 1º: 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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTICULO TERCERO: Para efectos de la respectiva elección la Coordinadora de Recursos Humanos de la entidad, habilitará la mesa de votación para la elección del Comité de Convivencia, de tal manera que se garantice el derecho al voto de todos los funcionarios de la institución, bajo su supervisión y a través de la persona que ella designe y cuya notificación se efectuará mediante él envió de un email el día 15 de noviembre de 2019.

ARTÍCULO CUARTO: La lista general de votantes, será publicada el 19 de noviembre de 2019 la cual indicará: nombres, apellidos y documento de identidad.

ARTÍCULO QUINTO: La votación se realizará 22 de noviembre de 2019, en la entrada principal de la Institución, en el horario de 9:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:30 p.m. a 4:00 p.m.

Parágrafo 2°: Para efectos de la elección tendrán derecho a votar, el Personal Docente y Administrativo en planta.

ARTICULO SEXTO: El cierre de las votaciones y declaración de la elección se llevarán a cabo el día 22 de noviembre de 2019 a las 4:05 p.m. y se procederá de la siguiente manera:

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 lista general de sufragantes.

Surtido el anterior tramite la urna se abrirá públicamente y se contaran 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 sacaran al azar tantos votos emitidos a 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 a la Coordinadora de Recursos Humanos, los votos y los demás documentos utilizados. De todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y entregada a la Coordinadora de Recursos Humanos.

ARTÍCULO SÈPTIMO: De conformidad con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- 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.
- 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.
- 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 diálogo 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 confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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.
- 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 resultado de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por lo9s organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de
  Convivencia a la dependencia de Recursos Humanos de las empresas 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, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- El comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionara 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.

ARTICULO OCTAVO. Serán elegidos como representantes ante el Comité 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.

PARÁGRAFO 4º: Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte

ARTICULO NOVENO: Los representantes del Comité de Convivencia Laboral serán elegidos para períodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la posesión.

ARTÍCULO DECIMO. Realizados los escrutinios, diligenciada y firmada el acta, por los jurados de la mesa, será entregada a la Coordinación de Recursos Humanos para que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, haga él envió del informe con los resultados de las elecciones a la Rectoría.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. Recibido por Rectoría el informe del resultado de las elecciones, se procederá al nombramiento de los dos (2) representantes elegidos.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. Para efectos de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se llevará a cabo lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contraídas.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE
Dado en Cartagena de Indias a los 13 días de mes de noviembre de 2019.

JAIRO MENDOZA ALVAREZ
Rector

RAFAEL HERAZO BELTRAN
Secretaría General