



**RESOLUCION No. 807**  
(11 de Octubre de 2017)

Mediante la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar y se designan sus representantes

**LA Rectora de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar**, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y

**CONSIDERANDO**

Que de conformidad con el Artículo 1 de la Resolución No. 652 de 2012 Emanada por El Ministerio de Trabajo y Protección Social define la conformación y funcionamiento del Comité Laboral en las entidades Públicas y empresas privadas, como también establece la responsabilidad que 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 teniendo en cuenta el número de funcionarios de la Institución, se deberá conformar por dos (2) representantes de los trabajadores y dos(2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes y los trabajadores elegirán sus representantes mediante votación electrónica, 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 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 el 4 de Octubre del presente año se realizó la votación para elegir los representantes de los trabajadores.

Que en cumplimiento de las anteriores disposiciones, la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar conforma el Comité de Convivencia Laboral.

Que por lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar para el período comprendido entre el **12 de Octubre de 2017 hasta el 11 de Octubre de 2019**.

**ARTICULO SEGUNDO:** Designar como representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral a las siguientes personas:

| PRINCIPAL                                 | SUPLENTE                                 |
|---|--|
| 1. Cecilia Puello Sánchez c.c. 45.447.944 | Flor Pérez Meléndez c.c. 45.750.725      |
| 2. Abel Guzmán Puerta c.c. 73.197.838     | Maria Martínez Torres c.c. 1.047.396.309 |

**ARTÍCULO TERCERO:** Designar como representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral a las siguientes personas:

| PRINCIPAL                               | SUPLENTE                                    |
|---|---|
| 1. Juana Passo Martínez c.c. 45.432.222 | Katyska Jiménez Covilla c.c. 33.333.834     |
| 2. Luz Elena Ramírez c.c. 45.464.234    | Yorelly Peñaloza Morales c.c. 1.047.465.641 |

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

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 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 QUINTO:** El Presidente y el Secretario del Comité de Convivencia Laboral serán escogidos por mutuo acuerdo entre sus miembros.

**ARTÍCULO SEXTO:** Para efectos de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se llevará a cabo lo establecido en la Resolución 652 de 2012 emanada por el Ministerio de Trabajo y Proyección Social.

Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

#### **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Cartagena de Indias D.T. y C., a los once (11) días del mes de Octubre de 2017.

**ORIGINAL FIRMADA**

**CARMEN ALVARADO UTRIA**  
Rectora

**FANIA PEÑARANDA GUTIERREZ**  
Secretaria General

Elaborado por: Sandra S.