	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
	<b>RESOLUCIÓN</b>	01 Versión
03/11/2016 Fecha		
1 de 4 Página		

**RESOLUCIÓN N° 113 DE 2020**  
(febrero 21)

Por la cual se conforma el Comité de Convivencia laboral del Instituto Superior de Educación Rural- ISER.

**EL RECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL ISER DE PAMPLONA**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 22 del acuerdo no. 010 de 1993 y,

**CONSIDERANDO**

Que, el artículo 14 de la Resolución número 2646 de Julio de 2008, 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 3° de la Resolución No 1356 de 2012: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos Representantes del Empleador y dos Representantes de los Trabajadores con sus respectivos Suplente. Las Entidades Pública y las Empresas Privadas podrán de acuerdo con su Organización Interna designar un mayor número de representantes los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.


Que, el ISER opta por conformar un Comité de Convivencia compuesto por dos Servidores Públicos designados por el Rector y dos Servidores Públicos elegidos por los Empleados; en ambos casos con sus suplentes.

Que, a afecto de dar cumplimiento a las Resolución 652 y 1356 de 2012 emitidas por el Ministerio de Trabajo se llevó a cabo el proceso de elecciones convocado mediante Resolución No. 027 del 28 de enero de 2020, obteniéndose los Representantes necesarios por parte de los Empleados.

Que, de conformidad con la fecha estipulada en el acto administrativo de convocatoria, se realizaron elecciones previa etapa de inscripción para Miembros del Comité en referencia, obteniéndose los siguientes resultados:

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DE VOTOS
1	José Yovany Caicedo Barrera	Veintisiete (27)
2	Javier Francisco Flórez Flórez	Once (11)
3	Zuley Sanabria Avendaño	Tres (3)
4	Luis Andelfo Leal Lizcano	Tres (3)
5	Sandra Lilibiana Martínez López	Dos (2)
6	Carmen Lorena Contreras Arenas	Dos (2)
7	José Darío Guerrero Silva	Dos (2)
8	Jesús Armando Jaimes Gómez	Cero (0)



 <b>ISER</b>	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
	<b>RESOLUCIÓN</b>	01 Versión
03/11/2016 Fecha		
2 de 4 Página		

Que, el Nominador designa para Representantes ante el Comité de Convivencia a las siguientes Servidores Públicos: Gabriel Fernando Gómez Carrillo, Clara Isbelia Peña González, Janeth León Tarazona y José Darío Guerreño Silva.

Qué, el periodo de los Miembros del Comité de Convivencia será de dos años contados a partir del acto administrativo de constitución.

En mérito de los expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Reconocer y declarar legalmente electos como Representantes ante el Comité de Convivencia Laboral por parte de los Empleados a los siguientes Servidores Públicos y designarlos de conformidad con los resultados de elecciones para que ejerzan en la siguiente forma:

PRINCIPALES	SUPLENTE
JOSE YOVANY CAICEDO BARRERA	ZULEY SANABRIA AVENDAÑO
JAVIER FRANCISCO FLÓREZ FLÓREZ	LUIS ANDELFO LEAL LIZCANO

**ARTICULO SEGUNDO:** Designar por parte del Nominador los siguientes Servidores Públicos para Representantes ante el Comité de Convivencia en la siguiente forma:

PRINCIPALES	SUPLENTE
GABRIEL FERNANDO GOMEZ CARRILLO	JANETH LEON TARAZONA
CLARA ISBELIA PEÑA GONZALEZ	JOSE DARIO GUERRERO SILVA

**ARTICULO TERCERO:** El periodo para el cual se constituye el Comité de Convivencia Laboral es de dos (02) años, contados a partir de la fecha de constitución del mismo.

**ARTICULO CUARTO:** Funciones del Comité de Convivencia Laboral. Se transcriben las Funciones contempladas en el Artículo 6° de la Resolución 000652 del 30 de abril de 2012:

*“ 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.*

*Firma del representante de la entidad pública o empresa privada.*



<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
	01 Versión
<b>RESOLUCIÓN</b>	03/11/2016 Fecha
	3 de 4 Página

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 QUINTO:** Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral. Se transcriben las Funciones contempladas en el Artículo 7º de la Resolución 000652 del 30 de abril de 2012:

"El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:


1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité."

**ARTICULO SEXTO:** Funciones del secretario del Comité de Convivencia Laboral. Se transcriben las Funciones contempladas en el Artículo 8º de la Resolución 000652 del 30 de abril de 2012:

"El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. 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.



 ISER	<b>JURIDICA</b>	F-JR-22 Código
	<b>RESOLUCIÓN</b>	01 Versión
03/11/2016 Fecha		
4 de 4 Página		

3. 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.

4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. 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."

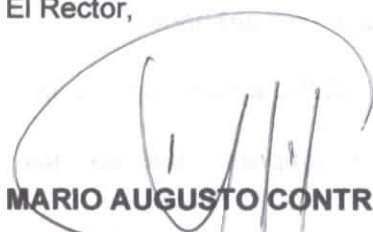
**ARTICULO SEPTIMO:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".

**ARTICULO OCTAVO:** Copias del presente acto administrativo serán enviadas a los Representantes del Comité de Convivencia Laboral y al Profesional Universitario de Talento Humano.

#### **COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Pamplona, a los veintiún (21) días del mes de febrero de dos mil veinte (2020)

El Rector,



**MARIO AUGUSTO CONTRERAS MEDINA**

Proyecto: Yuli Carrillo, P.U. Talento Humano