REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO
CÓDIGO ICFES: 3115 MOCOA - 3116 SIBUNDOY
CREADO MEDIANTE LEY 65 DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1989
NIT. 800'247.940 - 1

RESOLUCIÓN No. 00533

(Mocoa 19 de octubre del 2006)

"Por la cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral en la el INSTITUTO TECNOLOGICO DEL PUTUMAYO."

El Rector Del Instituto Tecnológico Del Putumayo En Uso De Sus Atribuciones Legales Y Estatutarias Y En Especial La Ley 1010 Del 23 De Enero De 2006 Y

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Tecnológico del Putumayo ITP fue creado mediante la Ley 65 de 1989

Que la Ley 30 de 1992, en el artículo 29 , literal a) establece que las instituciones de educación superior tendrán autonomía para darse y modificar sus estatutos.

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual fueron adoptadas medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, es obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que, con el objeto de dar cumplimiento a la citada ley es necesario establecer un órgano responsable de administrar el procedimiento interno destinado a prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y, además establecer los mecanismos de prevención del acoso laboral.

Que para tal fin, **Del Instituto Tecnológico Del Putumayo**, dando cumplimiento a lo regulado en el Artículo 9°, parágrafo 1 de la ley 1010 de 2006, convocó mediante comunicación escrita, a todos los funcionarios a participar en el proceso de divulgación e implementación de la ley, recibiendo las sugerencias y recomendaciones para la conformación integración y procedimiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Que según acta No oo2 del 19 de octubre del 2006 en esta reunión fueron aprobados los mecanismos de prevención del acoso laboral y de igual manera los procedimientos para elegir a los representantes que conformaran el comité bipartito de la.

Por lo anteriormente expuesto,

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO
CÓDIGO ICFES: 3115 MOCOA - 3116 SIBUNDOY
CREADO MEDIANTE LEY 65 DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1989
NIT. 800'247.940 - 1

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Mecanismos para la prevención del acoso laboral en el Instituto Tecnológico Del Putumayo.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por EL instituto tecnológico del putumayo, están conformados por una serie de actividades orientadas a generar una conciencia colectiva de convivencia, para la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en la institución y el buen ambiente en la misma y protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su lugar de trabajo.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 del año 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, charlas y capacitaciones sobre el contenido de la misma, especialmente en lo referente a las conductas que constituyen acoso laboral, aquéllas que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el objeto de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
    a. Reafirmar, mediante el acercamiento y el dialogo, los valores y hábitos que promuevan una vida laboral en convivencia;
    b. Presentar las recomendaciones constructivas que sean necesarias, frente a situaciones que pudieran afectar el cumplimiento de los hábitos y valores.
    c. Examinar conductas concretas que eventualmente configuren acoso laboral o cualquier tipo de hostigamiento o coacción en el Instituto, que afecten la dignidad de las personas, formulando las respectivas recomendaciones.
4. Instrucción a las oficina de personal, para que a través de ellas se canalicen, promuevan y desarrollen los mecanismos de prevención aquí previstos, sin restringirse a ellos, que generen un espacio que permita el acercamiento de los trabajadores para exponer sus inquietudes o inconvenientes en la materia.
5. implementar jornadas de motivación laboral e integración del personal.

ARTICULO SEGUNDO: Creación del Comité de Convivencia Laboral- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece la creación del Comité de Convivencia Laboral, mediante el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

ARTÍCULO TERCERO.- Integración del Comité de Convivencia Laboral.- El Comité de Convivencia Laboral del Instituto Tecnológico Del Putumayo, estará constituido por los siguientes empleados:

a. Un representante de los empleados docentes y un representante de los empleados administrativos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO
CÓDIGO ICFES: 3115 MOCOA - 3116 SIBUNDOY
CREADO MEDIANTE LEY 65 DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1989
NIT. 800'247.940 - 1

c. Dos representantes del empleador.

ARTÍCULO CUARTO.- Funciones del Comité de Convivencia Laboral- Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro del marco normativo establecido por la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del **Instituto Tecnológico Del Putumayo** con relación al buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. 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 por uno o más jefes, subalternos o compañeros de trabajo, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

c. Actuar como conciliador reservado 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 o puntuales en los que sean planteadas situaciones que presuntamente pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y proponer alternativas para superar las tensiones generadas.

d. Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.

e. Promover el desarrollo efectivo de mecanismos de prevención del acoso laboral.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO QUINTO.- Procedimiento preventivo y conciliatorio.- Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y ejercicio de sus competencias.

1. El Comité de Convivencia Laboral del **Instituto Tecnológico Del Putumayo**, tendrá reuniones ordinarias, por convocatoria de alguno de sus miembros, la última semana de cada trimestre del año, con el fin de tratar los asuntos pertinentes. Podrá reunirse igualmente, de manera extraordinaria, por convocatoria de alguno de sus miembros.

2. Recibidas las solicitudes para evaluar 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.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO
CÓDIGO ICFES: 3115 MOCOA - 3116 SIBUNDOY
CREADO MEDIANTE LEY 65 DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1989
NIT. 800'247.940 - 1

3. 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.

4. Si como resultado de la evaluación del Comité y habida consideración de los hechos cumplidos, su gravedad, su reiteración y las actitudes de los involucrados, son advertidas consecuencias que trasciendan la órbita de la conciliación, el Comité dará traslado de la actuación a la Oficina de Control interno Disciplinario, para que se adelanten procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley.

ARTÍCULO SEXTO : Garantías- El Comité de Convivencia Laboral del **INSITUTO TECNOLOGICO DEL PUTUMAYO**, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO OCTAVO: Vigencia y Derogatorias. La presente resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Mocoa, a los diez y nueve (19) días del mes de octubre de dos mil seis (2006).

ING HENRY HIDALGO CHICUNQUE
Rector.