



## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

### **LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR**

En uso de sus facultades legales y, en especial las conferidas en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012, y,

### **CONSIDERANDO**

Que,

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

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

El numeral 1° del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, señala que las empresas e instituciones deben establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

El párrafo 1° del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 establece que *"El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de las medidas preventivas de que trata dicha ley; sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral"*.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece que será responsabilidad de las entidades y/o contratantes la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a

Radicado: 20222200002604



## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

factores de riesgo psicosocial en el trabajo con el fin de determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La Resolución 652 del 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, por la cual el Ministerio del Trabajo estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, dispuso entre otros aspectos que el Comité deberá estar compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. De acuerdo a la organización interna de las entidades públicas y empresas privadas, se podrá designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán 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.

El artículo 5, de la Resolución No. 652 de 2012, fija como período para los miembros del Comité de Convivencia Laboral el término de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección.

Mediante la Resolución No. 082 del 17 de junio de 2020, *“Por el cual se integra el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes”*, se designaron los miembros del Comité de Convivencia Laboral del Instituto por el periodo de dos (2) años contados a partir de la conformación del mismo.

Mediante correo electrónico del 29 de marzo de 2022, la Directora General del Instituto designo los cargos que se desempeñarán como miembros principales y

Radicado: 20222200002604



## RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

suplentes del Instituto, por parte del empleador.

Mediante correo electrónico del 27 de mayo de 2022, la Directora General del Instituto impartió la directriz de otorgar un día de descanso a los servidores que integren el Comité de Convivencia Laboral en la vigencia 2022–2023, el cual podrá ser tomado durante el periodo que dure éste Comité, es decir un día de permiso por cada año.

El día 01 de junio de 2022 de 8:30 am a 3:00 pm, se efectuó la elección virtual de los dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes, por parte de los funcionarios habilitados.

Que conforme al escrutinio realizado sobre la votación efectuada por los servidores del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, se obtuvo el siguiente resultado, el cual fue consignado por los jurados de votación en el Acta No. 01 del 01 de junio de 2022, así:

<b>Servidores Postulados</b>	<b>No. de Votos</b>
Clara Consuelo Camargo Quintana Técnico Administrativo 3124-11	21
Liceth Castrillón González Profesional Universitario 2044-08	8
Martha Liana Fajardo Perdomo Auxiliar de Servicios Generales 4064 - 07	7
Diana Marcela Serrano Espinosa Profesional Universitario 2044-08	7
Votos en blanco	0
<b>Total de votos escrutados</b>	<b>43</b>

Que, en mérito de lo expuesto,

Radicado: 20222200002604



## RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. – OBJETO.** Conformar el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos –INSOR, como una instancia preventiva y de resolución temprana de situaciones de acoso Laboral que contribuye a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

**ARTICULO SEGUNDO. – PERIODO Y CONFORMACIÓN.** El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral es por el término de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo. El Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos – INSOR estará conformado de la siguiente manera: dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes designados por la Dirección General, y dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes elegidos por los servidores públicos mediante votación.

De acuerdo a la votación de los servidores públicos realizada el 01 de junio de 2022, como consta en el acta de escrutinio y cierre del mismo día, los resultados fueron los siguientes:

REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD	
PRINCIPALES	SUPLENTE
Subdirector General de Entidad Descentralizada 0040-15 de la Subdirección de Gestión Educativa.	Profesional Universitario 2044-10 del GIT de Relacionamento con el ciudadano.
Secretario Ejecutivo 4210 - 16.	Asesor 1020-05 de la Dirección General.

REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS	
PRINCIPALES	SUPLENTE
Clara Consuelo Camargo Quintana Técnico Administrativo 3124-11	Martha Liana Fajardo Perdomo Auxiliar de Servicios Generales 4064 - 07



## RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

Liceth Castrillón González Profesional Universitario 2044-08	Diana Marcela Serrano Espinosa Profesional Universitario 2044-08
---	---

**PARAGRAFO PRIMERO.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral desarrollarán sus funciones aplicando sus competencias actitudinales y comportamentales de 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. El Comité no podrá conformarse con funcionarios 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Se anexa la certificación emitida por la Coordinadora de Talento Humano de la vinculación de los funcionarios que desempeñan los cargos a la fecha de expedición de la presente resolución, para efectos de la Comunicación de la designación que se realiza mediante este acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO. – PROVISIÓN DE VACANTES.** En caso de desvinculación de uno de los representantes de la entidad ante el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, sus funciones serán asumidas por el servidor que lo reemplace en el cargo correspondiente.

De igual forma, cuando la desvinculación sea de alguno de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral del Instituto, sus funciones serán asumidas por el servidor con el mayor número de votos en orden descendente de los resultados establecidos en el Acta de escrutinio y cierre de fecha 01 de junio de 2022.

**ARTÍCULO CUARTO. – DESIGNACIÓN DE CARGOS.** En su primera reunión en la vigencia 2022-2023, el Comité de Convivencia Laboral debe elegir por mutuo acuerdo a su presidente y a su secretario técnico, de conformidad con el artículo 7, de la Resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo, para lo cual tendrá en

Radicado: 20222200002604



## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

cuenta el voto de la totalidad de sus integrantes. De lo anterior, se dejará constancia en el acta de la sesión en que se realice la elección.

El resultado de la elección de Presidente y Secretario Técnico será comunicado inmediatamente a la Coordinadora del GTI de Talento Humano, allegando el acta respectiva; para efectos de la socialización a los funcionarios del Instituto.

### **ARTÍCULO QUINTO. – FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

De conformidad con lo previsto en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

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 dialogo 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 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

Radicado: 20222200002604



## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

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 Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
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.

**ARTÍCULO SEXTO. – FUNCIONES DEL PRESIDENTE.** El presidente del Comité de Convivencia Laboral será un miembro principal que 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, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta Dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO SEPTIMO. – FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA.** La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral será un miembro principal que tendrá las siguientes funciones:



## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

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.
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.
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.

**ARTÍCULO OCTAVO. – REUNIONES.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y se sesionará con la mitad más uno (1) de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**PARAGRAFO PRIMERO.** – Cuando el Comité de Convivencia Laboral lo estime pertinente, podrá invitar a las sesiones al profesional de apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo–Riesgos Laborales, con el propósito de tener asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Radicado: 20222200002604





## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

**ARTÍCULO NOVENO.** Trámite de impedimentos y recusaciones. Si alguno de los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra incurso en alguna de las causales de impedimento o conflicto de intereses, deberá informar al Comité antes de iniciar su correspondiente sesión para que los demás integrantes decidan sobre su procedencia, dejando constancia en la respectiva acta.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Salvamento y aclaración de votos. Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo que se aparten de las decisiones adoptadas por la mayoría de sus miembros deberán expresar las razones que motivan su disenso, de las cuales dejarán constancia en la respectiva acta.

**ARTÍCULO UNDÉCIMO.** Recursos para el funcionamiento del comité. El Instituto Nacional para Sordos por intermedio de Coordinación de Talento Humano y Coordinación de Servicios Administrativos garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre Resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO.** – Sesiones no presenciales. Las reuniones ordinarias o extraordinarias del Comité podrán ser no presenciales. Siempre que ello se pueda probar, habrá reunión cuando por cualquier medio todos los miembros del Comité puedan deliberar y decidir por comunicación simultánea o sucesiva. En este último caso, la sucesión de comunicaciones deberá ocurrir de manera inmediata de acuerdo con el medio empleado. Para las reuniones no presenciales, se deberá cumplir con lo establecido en la presente disposición sobre convocatoria. De todo lo anterior, dará constancia el Secretario del Comité en el acta respectiva.

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO.** – Envío de material para las reuniones. Cuando en las reuniones del Comité se vayan a discutir temas sobre la base de un documento o una presentación, éstos deberán ser enviados por un Secretario junto a la citación a la sesión remitida a los miembros. Para lo cual, los responsables de generar la

Radicado: 20222200002604



## **RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)**

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

información deberán enviarla al Secretario al menos un día antes del envío a la citación a los miembros del Comité.

**ARTÍCULO DECIMO CUARTO.** – Desarrollo de las sesiones. En el día y hora señalados, el presidente del comité instalará la sesión. A continuación, el Secretario del comité informará al presidente sobre la extensión de las invitaciones a la sesión, las justificaciones presentadas por inasistencia, verificará el quórum y dará lectura al orden del día propuesto, el cual será sometido a consideración y aprobación del comité por parte del presidente.

Los miembros o invitados, cuando sea necesario, harán una presentación verbal de sus informes o conceptos al comité y absolverán las dudas e inquietudes que se le formulen.

Una vez se haya surtido la intervención del miembro o invitado, los miembros y asistentes al comité deliberarán sobre el asunto sometido a su consideración y adoptarán las determinaciones que estimen oportunas.

Una vez se haya efectuado la deliberación, el Secretario procederá a preguntar a cada uno de los miembros permanentes el sentido de su voto.

**ARTÍCULO DECIMO QUINTO.** – Trámite de proposiciones. Las recomendaciones presentadas por los invitados asistentes se tramitarán como proposiciones para su deliberación y votación. Los miembros o invitados asistentes a la sesión del comité podrán presentar proposiciones sustitutivas o adicionar las antes indicadas. El mismo trámite se surtirá para la adopción del reglamento y para la adopción de directrices y políticas a cargo del comité.

**ARTÍCULO DECIMO SEXTO.** – Comunicación. Este acto se comunicará a los funcionarios que integran el Comité, citados previamente, por intermedio de la Coordinación de Talento Humano de la Secretaría General del Instituto, para los fines pertinentes.

Radicado: 20222200002604



## RESOLUCIÓN No. 092 2022 (14 DE JUNIO DE 2022)

*Por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional para Sordos -INSOR y se designa sus Representantes.*

**ARTÍCULO DECIMO SÉPTIMO.** – Por directriz de la Directora General del Instituto de otorgar un día de permiso remunerado a los servidores que integren el Comité en la vigencia 2022–2023, el cual podrá ser tomado durante el periodo que dure éste Comité, es decir un día de permiso remunerado por cada año.

**ARTÍCULO DECIMO OCTAVA. – RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.** El Instituto Nacional para Sordos por intermedio de Coordinación de Talento Humano y Coordinación de Servicios Administrativos garantizara un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre Resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENA. – VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de su fecha de publicación y deroga la Resolución 082 del 17 de junio de 2020.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 14 días de mes de junio de 2022

**NATALIA MARTINEZ PARDO**

Director General

**Proyectó:** Diana Marcela Serrano Espinosa – Profesional Universitario Talento Humano

Gloria Esperanza Moreno/Contratista SST

**Revisó:** Johana M. Camargo F. Coordinadora Talento Humano

**Revisó:** Luis Hernán Cuellar / Jefe Asesor Jurídico

**Revisó:** Edgar Zarabanda Collazos / Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica

Radicado: 20222200002604