

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN		CODIGO	FO-220-006
	RESOLUCIÓN IND SG No. 482 (abril 25 de 2022)		VERSIÓN	2
			APROBADO	18/12/2018

*cuadern
RS*

POR MEDIO DE LA CUAL SE REALIZA LA CONVOCATORIA A ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACION FISICA Y LA RECREACION DEL VALLE DEL CAUCA – INDERVALLE PARA EL PERIODO 2022- 2024

El Gerente del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca-INDERVALLE, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en la ordenanza 022 de 1997, Decreto 1083 de 2015, Ley 1010 de 2006, resoluciones reglamentarias Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012, Resolución 2646 de 2008,

CONSIDERANDO:

1. Que por medio de la Ley 1010 del 26 de enero del 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
2. Que la Resolución 2646 del 17 de julio del 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, contempla en su artículo 14 la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
3. Que el Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y establece la responsabilidad que les asiste a los empleados públicos y privados y a las Administradoras de Riesgo Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
4. Que la Resolución 1356 de 2012, emitida por el Ministerio del Trabajo, modificó parcialmente el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, que consagra lo siguiente:

El comité de convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Igualmente estableció que 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 acosos laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Así mismo, el párrafo 4 del mencionado artículo dispuso que el empleador designe directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los

espontanea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser agotado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

5. Que el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer y evaluar las inquietudes y quejas sobre presuntas situaciones que atenten contra nuestra cultura del buen trato y que por tanto puedan ser constitutivas de acoso laboral, con acciones de prevención y solución de situaciones, recomendando las medidas correctivas idóneas para superar dichos eventos y supervisando el cumplimiento de las medidas que se adopten para tal efecto, con el fin de hacer prevalecer en todo tiempo y lugar la cultura de buen trato entre todos los colaboradores de la entidad.
6. Este Comité estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representante de la administración con sus respectivos suplentes por las dos partes. Los anteriores representantes serán designados de la siguiente forma:

Representantes de los colaboradores: por votación secreta, mediante elección popular. Se contará con una lista de elegibles conformada por personas que cumplan con el perfil requerido para ser miembro del comité.

Representantes de la Entidad: Designados directamente por el Gerente.

Parágrafo: Los integrantes del Comité deberán cumplir con el perfil exigido en la ley. No podrán formar parte del Comité de convivencia laboral aquellos trabajadores a los que se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis meses (6) anteriores a la conformación. (Resolución 1356 de 2012).

7. El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su instalación.
8. **Obligaciones especiales de los Miembros del Comité**

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder reprogramar la reunión.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

9. Inhabilidades de los Miembros del Comité

- a) Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN RESOLUCIÓN IND SG No. 482 (abril 25 de 2022)	CODIGO	FO-220-006
		VERSIÓN	2
		APROBADO	18/12/2018

b) En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.

c) Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

10. Causales de retiro

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) La Desvinculación del funcionario.
- b) Haber sido sujeto de una sanción disciplinaria como funcionario.
- c) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- d) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
- e) Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
- f) La renuncia presentada por el miembro del Comité.
- g) Verse envuelto en un proceso de presunto acoso laboral como sujeto pasivo o activo

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos b), c), d), y e) debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

11. Reemplazos Temporales y Definitivos

Los representantes, tanto de la Junta Directiva como de los funcionarios, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el numeral 2.1.1, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

- 12. Inscripción de los candidatos.** Los Candidatos a ser representantes de los funcionarios del Comité de Convivencia Laboral, que cumplan con las calidades exigidas, deberán inscribirse ante la Oficina de Talento Humano desde el día 29 de abril de 2022 al día 05 de mayo de 2022, hasta las 4:30 p.m. En caso de no inscribirse por lo menos 4 candidatos o los inscritos no cumplan con los requisitos exigidos, el término de la convocatoria se prorrogará esta convocatoria por cinco días hábiles más.

Publicación de la lista general de votantes. oficina de Talento Humano publicará el acta de votantes en las carteleras y por correo electrónico de la entidad, indicando el nombre y número del documento de identidad de los funcionarios inscritos.

Resultados de la votación. Serán elegidos representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, los cuatro candidatos que obtengan la mayoría de los votos en estricto orden de votación.

13. Funciones del Comité de Convivencia Laboral según lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas conforme al procedimiento establecido, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Aquellas situaciones que no se tramiten conforme al procedimiento establecido, serán atendidas por los canales y en los escenarios que la Organización ha dispuesto para ello.
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.
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 ante la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la Directiva del Instituto del Deporte la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca INDERVALLE 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 la entidad.
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 Dirección de la Entidad.

14. Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral

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

Parágrafo: En caso de ausencia temporal del presidente, lo remplazará el Suplente designado.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN RESOLUCIÓN IND SG No. 482 (abril 25 de 2022)	CODIGO	FO-220-006
		VERSIÓN	2
		APROBADO	18/12/2018

15. Funciones de la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral

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 lo soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Realizar citación individual a cada uno 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 escuchar los hechos que dieron lugar a la queja.
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, las cuales serán presentados a las directivas de la entidad.

16. Capacitación para los Miembros del Comité

El Comité fijará fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006, al igual que formación en temas relacionados con el presente reglamento.

Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.

Finalizado el periodo del comité, se hace necesario convocar a elecciones para la escogencia de representantes del Instituto del Deporte, la educación física y la recreación del valle INDERVALLE. El artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, establece que el comité de convivencia laboral estará conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, serenidad, reserva, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

17. PROCESO DE ELECCIÓN:

Podrán votar en elecciones para elegir el representante ante el comité de convivencia laboral:

- Los servidores públicos inscritos en carrera administrativa.
- Los funcionarios de libre nombramiento y remoción.
- Los funcionarios nombrados en provisionalidad

APERTURA DE LAS VOTACIONES

La apertura de la votación se realizará a las 8:00 am el día 9 de mayo de 2022, mediante acta suscrita por el área de Talento Humano de la entidad y los integrantes del jurado electoral. En esta acta se dejará constancia del estado inicial de apertura de las urnas y cualquier situación que se considere necesaria, siempre y cuando se inscriban como mínimo 4 funcionarios.

CIERRE DE VOTACIONES:

El cierre de votaciones se realizará a las 4:30 am del día 9 de mayo de 2022, se formalizará mediante acta de cierre que se suscribirá por los integrantes del jurado electoral de votaciones, integrada la mesa de votación. El acta dejara constancia del estado final de la base de datos del escrutinio y de cualquiera otra circunstancia que se considere pertinente.

Con fundamento en lo anterior se,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°: CONVOCAR A ELECCIONES para la escogencia de los representantes de los empleados del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca- INDERVALLE, para el comité de convivencia laboral para el periodo 2022- 2024,

ARTÍCULO 2°: El comité de convivencia estará compuesto por dos representantes de la entidad y dos de los trabajadores con sus respectivos suplentes, correspondientes las dos primeras votaciones como principales y las dos siguientes como suplentes. Podrán participar de la convocatoria como representantes de los trabajadores, los empleados públicos de carrera administrativa, los de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 3°: Cada candidato que aspire ser elegido como miembro del comité de convivencia laboral, deberá inscribirse desde en las fechas fijadas por la Oficina de Talento Humano en el formato de inscripción determinado, adicional al formato de inscripción deberá presentar manifestación expresa tanto del candidato, que se entiende bajo la gravedad de juramento que reúne los requisitos de que trata el inciso segundo del Artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio de trabajo que son: Contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva del manejo de la información y ética, así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo, y resolución de conflictos. No haberse formulada queja de acoso laboral, o que haya sido víctimas de acoso laboral en los 6 meses anteriores a la conformación del comité de convivencia laboral.

ARTICULO 4°. IMPEDIMENTOS: Estaran impedidos para inscribirse como representantes ante el comité de convivencia laboral de la entidad a quien se haya formulado queja durante los 6 meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 5°. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y PRORROGA DE LA INSCRIPCION. Si vencido el plazo de la presente resolución para la inscripción, no se cuenta con al menos 4

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN RESOLUCIÓN IND SG No. 482 (abril 25 de 2022)	CODIGO	FO-220-006
		VERSIÓN	2
		APROBADO	18/12/2018

candidatos inscritos y los respectivos suplentes, o los inscritos no cumplen con la totalidad de las calidades o requisitos exigidos, se realizará prorroga de la etapa de inscripción.

ARTICULO 6°. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Una vez electos los cuatro representantes de la entidad y de los empleados, dos principales y dos suplentes, se conformará mediante acto administrativo el comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 7°. Delegar en la jefe de Oficina de Talento Humano, el proceso de convocatoria, divulgación, inscripción de candidatos y elección de los representantes de los empleados públicos.

ARTÍCULO 8°. La presente convocatoria se abrirá mediante aviso fijado en lugares visibles de la institución, así como también de manera virtual a través de correo electrónico y las carteleras de la institución.

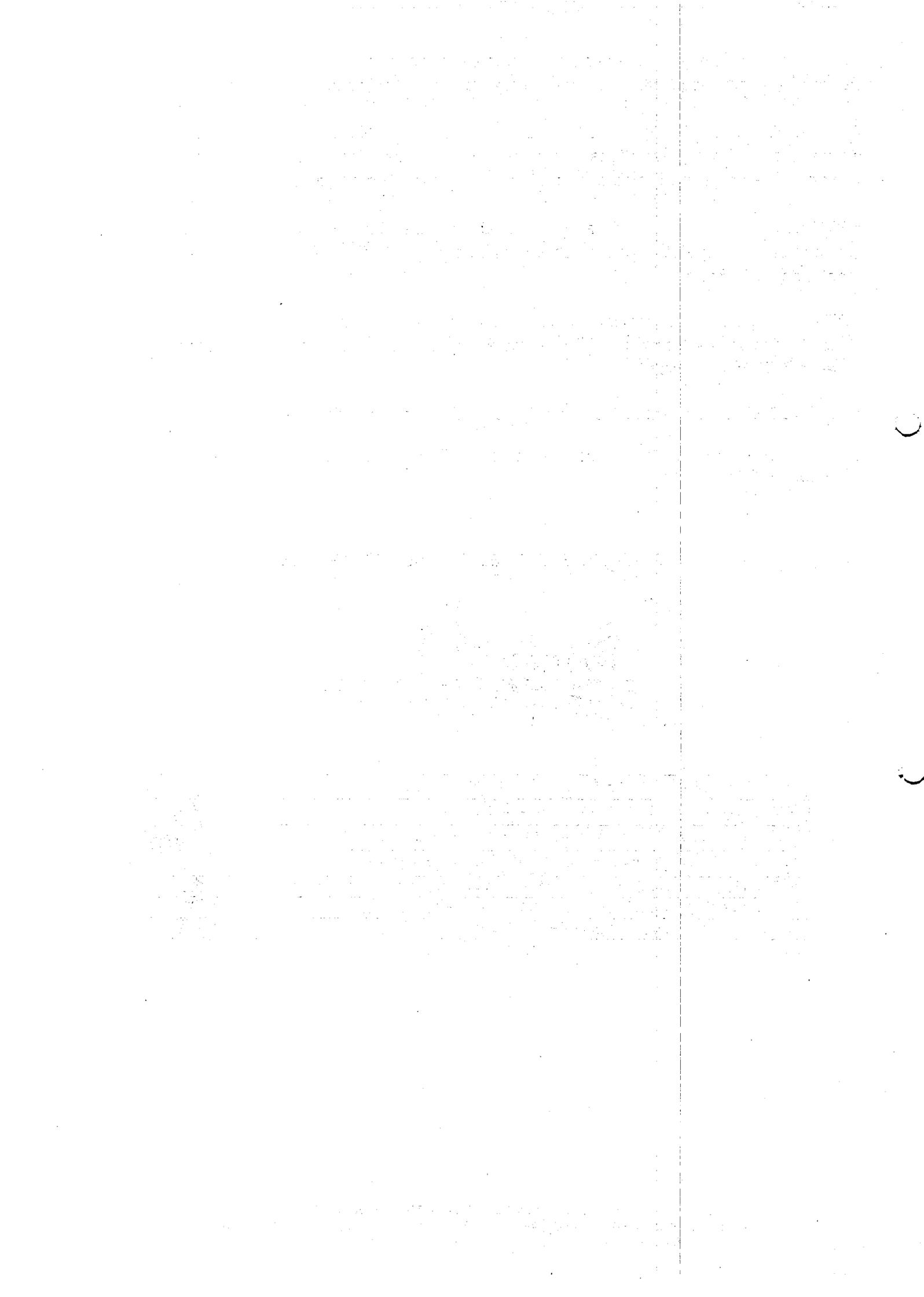
ARTÍCULO 9°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

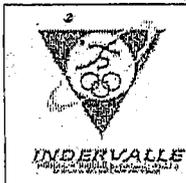
Dada en Santiago de Cali, a los veinticinco (25) días del mes de abril del año dos mil veintidós (2022).

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


DAYRA FASURY DORADO GOMEZ
 Gerente (E).

Elaboró:	Juan Camilo Murcia – Abogado Contratista.	Firma: 
Revisó:	Gonzalo Manrique Zuluaga - Asesor Especializado	Firma: 
Aprobó:	Rafael Pérez Manquillo- Subgerente Administrativo y Financiero	Firma: 
Revisó:	Xilena Ramírez Palomeque - Jefe de Oficina de Talento Humano	Firma: 
Revisó:	Karen Viviana Lozano Amaguaña - Profesional Universitario Especializado	Firma: 
Revisó:	Camila Orozco González- Jefe Oficina Asesora Jurídica	Firma: 
Revisó:	Johanna Calderón Cerón – Secretaria General	Firma: 





INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA
RECREACIÓN
SISTEMA DE GESTIÓN.

CODIGO

FO-220-006

VERSIÓN

2

APROBADO

18/12/2018

RESOLUCIÓN IND SG No. 524
(Mayo 10 de 2022)

*archivo
RS*

POR MEDIO DE LA CUAL SE REALIZA SEGUNDA LA CONVOCATORIA A ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACION FISICA Y LA RECREACION DEL VALLE DEL CAUCA – INDERVALLE PARA EL PERIODO 2022- 2024

El Gerente del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca-INDERVALLE, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en la ordenanza 022 de 1997, Decreto 1083 de 2015, Ley 1010 de 2006, resoluciones reglamentarias Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012, Resolución 2646 de 2008,

CONSIDERANDO:

1. Que por medio de la Ley 1010 del 26 de enero del 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
2. Que la Resolución 2646 del 17 de julio del 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, contempla en su artículo 14 la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
3. Que el Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y establece la responsabilidad que les asiste a los empleados públicos y privados y a las Administradoras de Riesgo Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
4. Que la Resolución 1356 de 2012, emitida por el Ministerio del Trabajo, modificó parcialmente el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, que consagra lo siguiente:

El comité de convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Igualmente estableció que 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 acosos laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Así mismo, el parágrafo 4 del mencionado artículo dispuso que el empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser agotado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

5. Que el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer y evaluar las inquietudes y quejas sobre presuntas situaciones que atenten contra nuestra cultura del buen trato y que por tanto puedan ser constitutivas de acoso laboral, con acciones de prevención y solución de situaciones, recomendando las medidas correctivas idóneas para superar dichos eventos y supervisando el cumplimiento de las medidas que se adopten para tal efecto, con el fin de hacer prevalecer en todo tiempo y lugar la cultura de buen trato entre todos los colaboradores de la entidad.
6. Que, a razón de no inscribirse ningún funcionario del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca, INDERVALLE en la primera convocatoria para representar a los trabajadores, se hace necesario realizar una segunda convocatoria para el cumplimiento de esta normatividad.
7. Este Comité estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representante de la administración con sus respectivos suplentes por las dos partes. Los anteriores representantes serán designados de la siguiente forma:

Representantes de los colaboradores: por votación secreta, mediante elección popular. Se contará con una lista de elegibles conformada por personas que cumplan con el perfil requerido para ser miembro del comité.

Representantes de la Entidad: Designados directamente por el Gerente.

Parágrafo: Los integrantes del Comité deberán cumplir con el perfil exigido en la ley. No podrán formar parte del Comité de convivencia laboral aquellos trabajadores a los que se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis meses (6) anteriores a la conformación. (Resolución 1356 de 2012).

8. El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su instalación.
9. **Obligaciones especiales de los Miembros del Comité**

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder reprogramar la reunión.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.



RESOLUCIÓN IND SG No. 524
(Mayo 10 de 2022)

10. Inhabilidades de los Miembros del Comité ✓

- a) Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité. ✓
- b) En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente. ✓
- c) Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior. ✓

11. Causales de retiro ✓

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes: ✓

- a) La Desvinculación del funcionario. ✓
- b) Haber sido sujeto de una sanción disciplinaria como funcionario. ✓
- c) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité. ✓
- d) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas. ✓
- e) Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité. ✓
- f) La renuncia presentada por el miembro del Comité. ✓
- g) Verse envuelto en un proceso de presunto acoso laboral como sujeto pasivo o activo ✓

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos b), c), d), y e) debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron. ✓

12. Reemplazos Temporales y Definitivos ✓

Los representantes, tanto de la Junta Directiva como de los funcionarios, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el numeral 2.1.1, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales. ✓

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos. ✓

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité. ✓

- 13. Inscripción de los candidatos. Los Candidatos a ser representantes de los funcionarios del Comité de Convivencia Laboral, que cumplan con las calidades exigidas, deberán inscribirse ante la Oficina de Talento Humano desde el día 7 de junio al día 11 de junio de 2022, hasta las 4:30 p.m. En caso de no inscribirse por lo menos 4 candidatos o los inscritos no cumplan con los requisitos exigidos, el término de la convocatoria se prorrogará esta convocatoria por cinco días hábiles más hasta el día 16 de junio de 2022.. ✓

Publicación de la lista general de votantes. oficina de Talento Humano publicará el acta de votantes en las carteleras y por correo electrónico de la entidad, indicando el nombre y número del documento de identidad de los funcionarios inscritos. ✓

Resultados de la votación. Serán elegidos representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral; los cuatro candidatos que obtengan la mayoría de los votos en estricto orden de votación. ✓

14. Funciones del Comité de Convivencia Laboral según lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012. ✓

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas conforme al procedimiento establecido, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Aquellas situaciones que no se tramiten conforme al procedimiento establecido, serán atendidas por los canales y en los escenarios que la Organización ha dispuesto para ello. ✓
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. ✓
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 ante la Procuraduría General de la Nación. ✓
8. Presentar a la Directiva del Instituto del Deporte la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca INDERVALLE 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 la entidad. ✓
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 Dirección de la Entidad. ✓

15. Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral

1. Convocar a los miembros a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité. ✓
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. ✓
3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité. ✓



CODIGO	FO-220-006
VERSIÓN	2
APROBADO	18/12/2018

RESOLUCIÓN IND SG No. 524 (Mayo 10 de 2022)

4. Gestionar ante la alta Dirección de la Empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité. ✓

Parágrafo: En caso de ausencia temporal del presidente, lo remplazará el Suplente designado. ✓

16. Funciones de la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral ✓

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 lo soportan. ✓
2. Enviar por medio físico o electrónico la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión. ✓
3. Realizar citación individual a cada uno 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 escuchar los hechos que dieron lugar a la queja. ✓
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, las cuales serán presentados a las directivas de la entidad. ✓

17. Capacitación para los Miembros del Comité ✓

El Comité fijará fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006, al igual que formación en temas relacionados con el presente reglamento. ✓

Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano. ✓

Finalizado el periodo del comité, se hace necesario convocar a elecciones para la escogencia de representantes del Instituto del Deporte, la educación física y la recreación del valle INDERVALLE. El artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, establece que el comité de convivencia laboral estará conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, serenidad, reserva, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. ✓

18. PROCESO DE ELECCIÓN:

Podrán votar en elecciones para elegir el representante ante el comité de convivencia laboral:

- Los servidores públicos inscritos en carrera administrativa.
- Los funcionarios de libre nombramiento y remoción.
- Los funcionarios nombrados en provisionalidad.

APERTURA DE LAS VOTACIONES

La apertura de la votación se realizará a las 8:00 am el día 12 de junio de 2022, mediante acta suscrita por el área de Talento Humano de la entidad y los integrantes del jurado electoral. En esta acta se dejará constancia del estado inicial de apertura de las urnas y cualquier situación que se considere necesaria, siempre y cuando se inscriban como mínimo 4 funcionarios. La apertura de la votación se efectuará en esta fecha, siempre y cuando se inscriban por lo menos 4 funcionarios y cumplan los requisitos de ley.

CIERRE DE VOTACIONES:

El cierre de votaciones se realizará a las 4:30 am del día 12 de junio de 2022, se formalizará mediante acta de cierre que se suscribirá por los integrantes del jurado electoral de votaciones, integrada la mesa de votación. El acta dejara constancia del estado final de la base de datos del escrutinio y de cualquiera otra circunstancia que se considere pertinente.

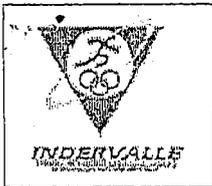
Con fundamento en lo anterior se,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°: CONVOCAR POR SEGUNDA VEZ A ELECCIONES para la escogencia de los representantes de los empleados del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca- INDERVALLE, para el comité de convivencia laboral para el periodo 2022- 2024,

ARTÍCULO 2°: El comité de convivencia estará compuesto por dos representantes de la entidad y dos de los trabajadores con sus respectivos suplentes, correspondientes a las dos primeras votaciones como principales y las dos siguientes como suplentes. Podrán participar de la convocatoria como representantes de los trabajadores, los empleados públicos de carrera administrativa, los de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 3°: Cada candidato que aspire a ser elegido como miembro del comité de convivencia laboral, deberá inscribirse en las fechas fijadas por la Oficina de Talento Humano en el formato de inscripción determinado, adicional al formato de inscripción deberá presentar manifestación expresa del candidato, que se entiende bajo la gravedad de juramento que reúne los requisitos de que trata el inciso segundo del Artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio de trabajo que son: Contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como el respeto, imparcialidad,



INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN
SISTEMA DE GESTIÓN

RESOLUCIÓN IND SG No. 524
(Mayo 10 de 2022)

CODIGO	FO-220-006
VERSIÓN	2
APROBADO	18/12/2018

tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva del manejo de la información y ética, así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo, y resolución de conflictos. No haberse formulado queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral en los 6 meses anteriores a la conformación del comité de convivencia laboral.

ARTICULO 4º. IMPEDIMENTOS: Estarán impedidos para inscribirse como representantes ante el comité de convivencia laboral de la entidad a quien se haya formulado queja durante los 6 meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 5º. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y PRORROGA DE LA INSCRIPCIÓN. Si vencido el plazo de la presente resolución para la inscripción, no se cuenta con al menos 4 candidatos inscritos y los respectivos suplentes, o los inscritos no cumplen con la totalidad de las calidades o requisitos exigidos, se realizará prorroga de la etapa de inscripción.

ARTICULO 6º. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Una vez electos los cuatro representantes de la entidad y de los empleados, dos principales y dos suplentes, se conformará mediante acto administrativo el comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 7º. Delegar en la jefe de Oficina de Talento Humano, el proceso de convocatoria, divulgación, inscripción de candidatos y elección de los representantes de los empleados públicos.

ARTÍCULO 8º. La presente convocatoria se abrirá mediante aviso fijado en lugares visibles de la institución, así como también de manera virtual a través de correo electrónico y las carteleras de la institución.

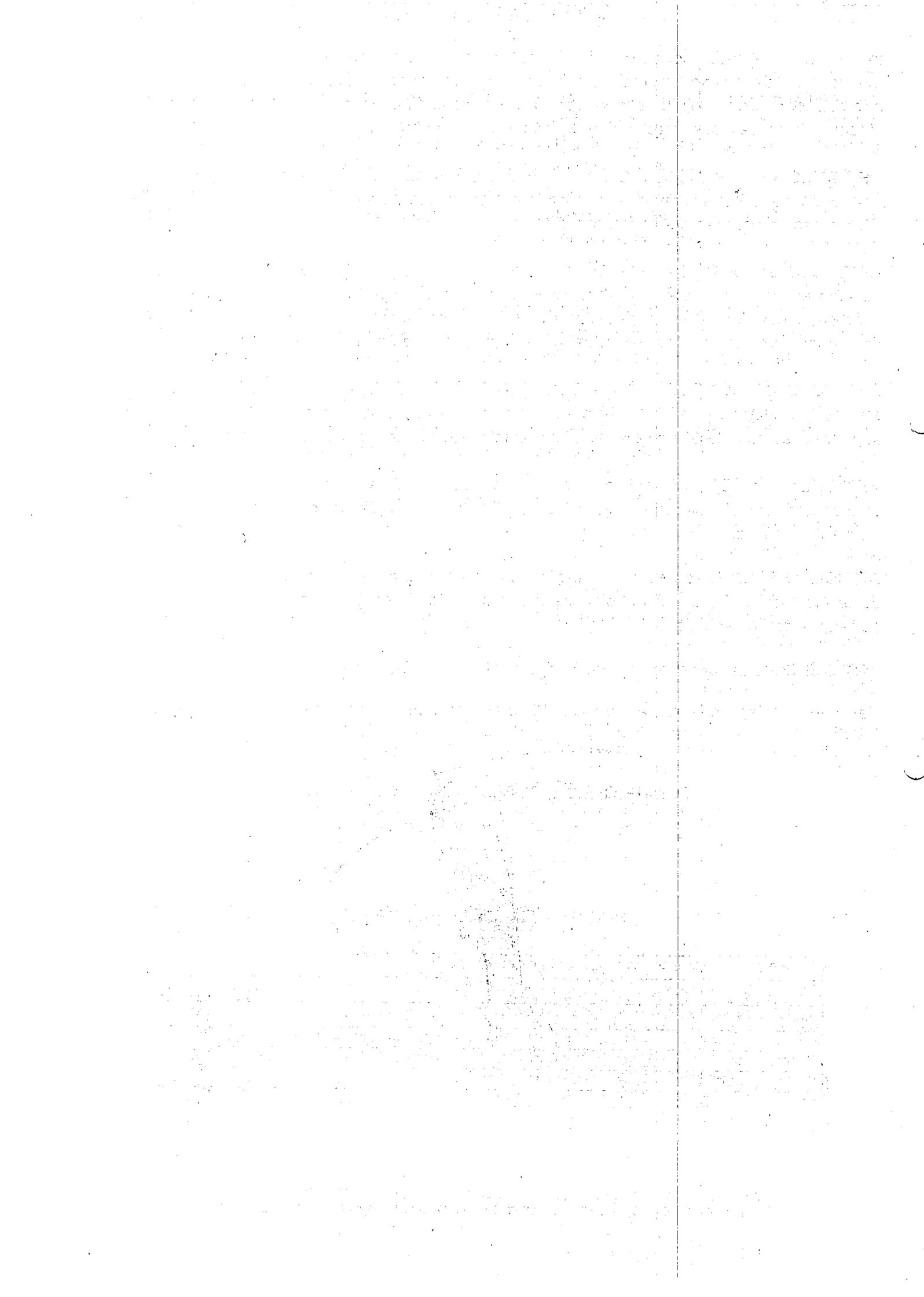
ARTÍCULO 9º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Santiago de Cali, a los diez (10) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022).

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS FELIPE LÓPEZ LÓPEZ
Gerente

Elaboró:	Xilena Ramirez Palomeque -Jefe de Oficina de Talento Humano	Firma:	
Revisó:	Gonzalo Manrique Zuluaga - Asesor Especializado	Firma:	
Aprobó:	Rafael Pérez Manquillo- Subgerente Administrativo y Financiero	Firma:	
Revisó:	Karen Viviana Lozano Amaguaña - Profesional Universitario Especializado	Firma:	
Revisó:	Camila Orozco González- Jefe Oficina Asesora Jurídica	Firma:	
Revisó:	Johanna Calderón Cerón – Secretaria General	Firma:	



	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN RESOLUCIÓN IND SG No. 691 (Junio 21 de 2022)	CODIGO	FO-220-006
		VERSIÓN	2
		APROBADO	18/12/2018

POR MEDIO DE LA CUAL SE REALIZA TERCERA CONVOCATORIA A ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACION FISICA Y LA RECREACION DEL VALLE DEL CAUCA – INDERVALLE PARA EL PERIODO 2022- 2024

El Gerente del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca-INDERVALLE, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en la ordenanza 022 de 1997, Decreto 1083 de 2015, Ley 1010 de 2006, resoluciones reglamentarias Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012, Resolución 2646 de 2008,

CONSIDERANDO:

1. Que por medio de la Ley 1010 del 26 de enero del 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
2. Que la Resolución 2646 del 17 de julio del 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, contempla en su artículo 14 la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
3. Que el Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y establece la responsabilidad que les asiste a los empleados públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
4. Que la Resolución 1356 de 2012, emitida por el Ministerio del Trabajo, modificó parcialmente el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, que consagra lo siguiente:

El comité de convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Igualmente estableció que 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 lo seis (6) meses anteriores a su conformación.

Así mismo, el parágrafo 4 del mencionado artículo dispuso que el empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser agotado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

5. Que el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer y evaluar las inquietudes y quejas sobre presuntas situaciones que atenten contra nuestra cultura del buen trato y que por tanto puedan ser constitutivas de acoso laboral, con acciones de prevención y solución de situaciones, recomendando las medidas correctivas idóneas para superar dichos eventos y supervisando el cumplimiento de las medidas que se adopten para tal efecto, con el fin de hacer prevalecer en todo tiempo y lugar la cultura de buen trato entre todos los colaboradores de la entidad.
6. Que, a razón de no inscribirse ningún funcionario del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca. INDERVALLE en la primera y segunda convocatoria para representar a los trabajadores, se hace necesario realizar una tercera convocatoria para el cumplimiento de esta normatividad.
7. Este Comité estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la administración con sus respectivos suplentes por las dos partes. Los anteriores representantes serán designados de la siguiente forma:

Representantes de los colaboradores: por votación secreta, mediante elección popular. Se contará con una lista de elegibles conformada por personas que cumplan con el perfil requerido para ser miembro del comité.

Representantes de la Entidad: Designados directamente por el Gerente.

Parágrafo: Los integrantes del Comité deberán cumplir con el perfil exigido en la ley. No podrán formar parte del Comité de convivencia laboral aquellos trabajadores a los que se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis meses (6) anteriores a la conformación. (Resolución 1356 de 2012).

8. El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su instalación.
9. **Obligaciones especiales de los Miembros del Comité**

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder reprogramar la reunión.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN		CODIGO	FO-220-006
	RESOLUCIÓN IND SG No. 691 (Junio 21 de 2022)		VERSIÓN	2
			APROBADO	18/12/2018

- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

10. Inhabilidades de los Miembros del Comité

- a) Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité.
- b) En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.
- c) Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

11. Causales de retiro

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) La Desvinculación del funcionario.
- b) Haber sido sujeto de una sanción disciplinaria como funcionario.
- c) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- d) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
- e) Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
- f) La renuncia presentada por el miembro del Comité.
- g) Verse envuelto en un proceso de presunto acoso laboral como sujeto pasivo o activo

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos b), c), d), y e) debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

12. Reemplazos Temporales y Definitivos

Los representantes, tanto de la Junta Directiva como de los funcionarios, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el numeral 2.1.1, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

- 13. Inscripción de los candidatos.** Los Candidatos a ser representantes de los funcionarios del Comité de Convivencia Laboral, que cumplan con las calidades exigidas, deberán inscribirse ante la Oficina de Talento Humano desde el **día 24 de junio de 2022 al día 01 de julio de 2022, hasta las 4:30 p.m.** En caso de no inscribirse por lo menos 4 candidatos o los inscritos no cumplan con los requisitos exigidos, el término de la convocatoria se prorrogará por cinco días hábiles más hasta el día **11 de julio de 2022.**

Publicación de la lista general de votantes. La Oficina de Talento Humano publicará el acta de votantes en las carteleras y por correo electrónico de la entidad, indicando el nombre y número del documento de identidad de los funcionarios inscritos.

Resultados de la votación. Serán elegidos representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, los cuatro candidatos que obtengan la mayoría de los votos en estricto orden de votación.

14. Funciones del Comité de Convivencia Laboral según lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas conforme al procedimiento establecido, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Aquellas situaciones que no se tramiten conforme al procedimiento establecido, serán atendidas por los canales y en los escenarios que la Organización ha dispuesto para ello.
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.
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.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN	CODIGO	FO-220-006
	RESOLUCIÓN IND SG No. 691	VERSIÓN	2
	(Junio 21 de 2022)	APROBADO	18/12/2018

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 ante la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la Directiva del Instituto del Deporte la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca INDERVALLE 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 laboral a las dependencias de la entidad.
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 Dirección de la Entidad.

15. Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral

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

Parágrafo: En caso de ausencia temporal del presidente, lo remplazará el Suplente designado.

16. Funciones de la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral

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 lo soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Realizar citación individual 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 escuchar los hechos que dieron lugar a la queja.
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, las cuales serán presentados a las directivas de la entidad.

17. Capacitación para los Miembros del Comité

El Comité fijará fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006, al igual que formación en temas relacionados con el presente reglamento.

Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.

Finalizado el periodo del comité, se hace necesario convocar a elecciones para la escogencia de representantes del Instituto del Deporte, la educación física y la recreación del valle INDERVALLE. El artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, establece que el comité de convivencia laboral estará conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, serenidad, reserva, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

18. PROCESO DE ELECCIÓN:

Podrán votar en elecciones para elegir el representante ante el comité de convivencia laboral:

- Los servidores públicos inscritos en carrera administrativa.
- Los funcionarios de libre nombramiento y remoción.
- Los funcionarios nombrados en provisionalidad.

APERTURA DE LAS VOTACIONES

La apertura de la votación se realizará a las 8:00 am el día 05 de julio de 2022, mediante acta suscrita por el área de Talento Humano de la entidad y los integrantes del jurado electoral. En esta acta se dejará constancia del estado inicial de apertura de las urnas y cualquier situación que se considere necesaria, siempre y cuando se inscriban como mínimo 4 funcionarios. La apertura de la votación se efectuará en esta fecha, siempre y cuando se inscriban por lo menos 4 funcionarios y cumplan los requisitos de ley.

CIERRE DE VOTACIONES:

El cierre de votaciones se realizará a las 4:30 am del día 05 de julio de 2022, se formalizará mediante acta de cierre que se suscribirá por los integrantes del jurado electoral de votaciones, integrada la mesa de votación. El acta dejara constancia del estado final de la base de datos del escrutinio y de cualquiera otra circunstancia que se considere pertinente.

	INSTITUTO DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y LA RECREACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN	CODIGO	FO-220-006
	RESOLUCIÓN IND SG No. 691 (Junio 21 de 2022)	VERSIÓN	2
		APROBADO	18/12/2018

Con fundamento en lo anterior se,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º: CONVOCAR POR TERCERA VEZ A ELECCIONES para la escogencia de los representantes de los empleados del Instituto del Deporte, la Educación Física y la Recreación del Valle del Cauca- INDERVALLE, para el comité de convivencia laboral para el periodo 2022- 2024,

ARTÍCULO 2º: El comité de convivencia estará compuesto por dos representantes de la entidad y dos de los trabajadores con sus respectivos suplentes, correspondientes a las dos primeras votaciones como principales y a las dos siguientes como suplentes. Podrán participar de la convocatoria como representantes de los trabajadores, los empleados públicos de carrera administrativa, los de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 3º: Cada candidato que aspire ser elegido como miembro del comité de convivencia laboral, deberá inscribirse desde en las fechas fijadas por la Oficina de Talento Humano en el formato de inscripción determinado, adicional al formato de inscripción deberá presentar manifestación expresa tanto del candidato, que se entiende bajo la gravedad de juramento que reúne los requisitos de que trata el inciso segundo del Artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio de trabajo que son: Contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva del manejo de la información y ética, así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo, y resolución de conflictos. No haberse formulado queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral en los 6 meses anteriores a la conformación del comité de convivencia laboral.

ARTICULO 4º. IMPEDIMENTOS: Estaran impedidos para inscribirse como representantes ante el comité de convivencia laboral de la entidad, a quien se haya formulado queja durante los 6 meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 5º. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y PRORROGA DE LA INSCRIPCION. Si vencido el plazo de la presente resolución para la inscripción, no se cuenta con al menos 4 candidatos inscritos y los respectivos suplentes, o los inscritos no cumplen con la totalidad de las calidades o requisitos exigidos, se realizará prórroga automática de la etapa de inscripción.

ARTICULO 6º. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Una vez electos los cuatro representantes de la entidad y de los empleados, dos principales y dos suplentes, se conformará mediante acto administrativo el comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 7°. Delegar a la jefe de Oficina de Talento Humano, el proceso de convocatoria, divulgación, inscripción de candidatos y elección de los representantes de los empleados públicos.

ARTÍCULO 8°. La presente convocatoria se abrirá mediante aviso fijado en lugares visibles de la institución, así como también de manera virtual a través de correo electrónico y las carteleras de la institución.

ARTÍCULO 9°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Santiago de Cali, a los veintidós (22) días del mes de junio del año dos mil veintidós (2022).

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS FELIPE LOPEZ LOPEZ
Gerente

Elaboró:	Xilena Ramirez Palomeque -Jefe de Oficina de Talento Humano	Firma: 
Revisó:	Gonzalo Manrique Zuluaga - Asesor Especializado	Firma: 
Aprobó:	Rafael Pérez Manquillo- Subgerente Administrativo y Financiero	Firma: 
Revisó:	Karen Viviana Lozano Amaguaña - Profesional Universitario Especializado	Firma: 
Revisó:	Camila Orozco González- Jefe Oficina Asesora Jurídica	Firma: 
Revisó:	Johanna Calderón Cerón – Secretaria General	Firma: 