



“Por cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, de la Unidad de Servicios Por la Penitenciarios y Carcelarios, y se toman otras determinaciones”

La Directora General de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios -USPEC

En uso de sus facultades legales establecidas en la Ley No 1010 de 2006 y las resoluciones No 652 del 30 de abril de 2012 y 1356 del 18 de julio de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo, y en especial las conferidas por el numeral 3 artículo 12 del Decreto No 4150 del 03 de noviembre de 2011, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política establece que: “... El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Que el artículo 1 de la ley No 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, que a su vez el artículo 9 ibídem refiere que 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 a su vez el párrafo 2 del artículo 9 ibídem, dispone que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de las situaciones de acoso laboral por parte del empleador o jefes de la administración se considera como tolerancia de las mismas.

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No 652 de 2012, que en sus artículos 2 y 5 establece la conformación, funcionamiento, periodo y funciones del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008

Que en virtud de lo anterior;

RESUELVE:

CAPITULO I.

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1. Objeto. Crear el comité de convivencia laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios definiendo su conformación, funcionamiento y todos aquellos mecanismos de prevención y corrección de conformidad con la normatividad vigente.



ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación. La presente resolución rige para todos los funcionarios públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios.

ARTÍCULO 3. Principios. El comité de convivencia laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios se enmarcará dentro de los principios constitucionales, la igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad, el mérito, probidad, vocación del servicio, honestidad, la equidad y el trabajo en equipo.

ARTÍCULO 4. Responsable. La Subdirección Administrativa será responsable del desarrollo de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral, que se señalan en la presente resolución.

ARTÍCULO 5. Medidas de Prevención y Corrección. Establecer como medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, las siguientes:

1. Generar estrategias para prevenir, corregir y mitigar posibles conductas asociadas al acoso laboral con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales.
2. Capacitar a los servidores públicos sobre el alcance de la Ley 1010 de 2006 a través de campañas semestrales de información, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la Ley, específicamente en relación con las conductas que eventualmente pueden constituir acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
3. Sensibilizar a los servidores del nivel directivo para que evalúen periódicamente el cumplimiento de la ley 1010 de 2006
4. Promover actividades pedagógicas y/o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad a través del Plan de Bienestar con el apoyo de la Caja de Compensación y la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales
5. Propiciar la cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de buen entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre todos los servidores públicos.

CAPITULO II

Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO 6. Creación del comité de convivencia laboral. Créase el Comité de Convivencia Laboral que actuará de manera confidencial, conciliatoria y efectiva como mediadora en la resolución de conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral, en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios.

ARTÍCULO 7. Conformación. El comité de convivencia laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, estará integrado por tres (3) representantes de la administración y sus respectivos suplentes, los cuales serán designados por el nominador mediante acto administrativo, y por tres (3) representantes de los empleados junto con sus respectivos suplentes que serán elegidos mediante proceso de votación secreta que se adelante de conformidad con el procedimiento previsto en la presente resolución.

Parágrafo 1. No podrá conformarse con funcionarios públicos 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 2. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán guardar absoluta reserva sobre las quejas presentadas.

Parágrafo 3. Una vez conformado el Comité por mutuo acuerdo entre sus miembros, se elegirá al presidente y al secretario del mismo.



Parágrafo 4. En ningún caso la representación de la administración al Comité de Convivencia Laboral podrá ser delegada; los suplentes obrarán en remplazo del titular, por ausencia impedimento o recusación de este.

Parágrafo 5. Los representantes de los empleados, tanto principales como suplentes no podrán ser reelegidos para el periodo siguiente.

Parágrafo 6. Si alguno de los representantes de los empleados, tanto principales como suplentes, llegaren a ser nombrados en un cargo de libre nombramiento y remoción dentro o fuera de la entidad, inmediatamente quedara inhabilitado para ser miembro del Comité de Convivencia Laboral. Dicho representante será remplazado por el suplente de mejor votación; en caso de ser un suplente se tomara el acta de escrutinio y se nombrara al funcionario con la séptima mejor votación de la misma

ARTÍCULO 8. Periodo. El periodo de los miembros del Comité de convivencia Laboral será de dos (2) años a partir de la expedición de la resolución.

Parágrafo. La resolución de conformación de la Comisión de Convivencia Laboral se proferirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la jornada de votación, en caso de que no hubiera impugnaciones o reclamaciones. Si las hubiere, el acto administrativo deberá expedirse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la respuesta definitiva de las mismas.

ARTÍCULO 9. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes 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 solicitada su convocatoria al Presidente por cualquiera de sus integrantes, de las reuniones del Comité de Convivencia Laboral se levantarán actas que contendrán una relación sucinta de los temas tratados, las personas que en ella intervinieron y las decisiones adoptadas, las cuales serán suscritas por todos los miembros.

Parágrafo 1.- Las sesiones del Comité de Convivencia Laboral que traten quejas por presunto acoso laboral, serán grabadas en forma integral en archivo magnético, el cual hará parte integral del acta. La custodia de los registros, actas, medios magnéticos y demás documentación del Comité, corresponde al Secretario, el cual permitirá el acceso a sus miembros cuando éstos lo requieran.

Parágrafo 2.- Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad, anexándose todos los soportes del caso.

Parágrafo 3. Para garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se utilizarán los espacios físicos y recursos con los que dispone la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios tanto para la realización de reuniones, como para el manejo reservado de la documentación.

ARTÍCULO 10. Decisiones. Las decisiones del Comité de Convivencia Laboral son definitivas y de obligatorio cumplimiento para todas las instancias de la Unidad de Servicios Penitenciarios y carcelarios.

ARTÍCULO 11. Quórum. El Comité de Convivencia Laboral deliberará y decidirá con la mitad más uno de sus integrantes, las decisiones se adoptarán por el sistema de mayoría, es decir cuatro (4) de sus integrantes.

ARTÍCULO 12. Requisitos competenciales para formar parte del Comité de Convivencia Laboral. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, transparencia, honestidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 13.- Presidente. El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, elegirá un Presidente por un periodo de seis (6) meses que podrá ser reelegido, cuyas funciones serán



**USPEC**Unidad de Servicios
Penitenciarios y CarcelariosRESOLUCIÓN NÚMERO **061161** DEL **04 DIC 2014**

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 de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 14. Secretario Técnico. El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, elegirá un Secretario por un periodo de seis (6) meses que podrá ser reelegido, cuyas funciones serán:

1. Por instrucciones del Presidente, realizar la convocatoria a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
6. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
7. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
8. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité en términos generales, sin que se incurra en violación de la reserva legal, a las diferentes dependencias de la entidad.
9. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, sin que se incurra en violación de la reserva legal, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

CAPÍTULO III**Funciones y Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral**

ARTÍCULO 15. Funciones. El Comité de Convivencia laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, conformidad con el artículo 6° de la Resolución No 652 del 30 de abril del 2012, cumplirá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen 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 la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Calle 97 A No. 9 A - 34 Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) (1) 4864130

www.uspec.gov.co

Código: G1-S1-FO-01

Versión: 06

Vigencia: 11/ 11 /2014



MINJUSTICIA

TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Pagina: 4 de 8



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.

8. Presentar a la alta dirección de la Unidad 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 la Dirección Administrativa y Financiera y/o Subdirección Administrativa.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadística de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la dirección de la Unidad.

ARTÍCULO 16. Procedimiento interno de las quejas y trámite Conciliatorio. El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Secretario del Comité de Convivencia Laboral, especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.

2. El Secretario del Comité de Convivencia Laboral verificará el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe, y dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja, convocará al Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso.

3. Una vez analizada la queja por el Comité de Convivencia Laboral, se fijará fecha y hora para llevar a cabo diligencia de conciliación, la cual se notificará por escrito a las partes intervinientes.

4. La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

a. El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.

b. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.

c. En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.

d. Si de la exposición de los interesados se puede solucionar o aclarar el caso, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

e. Si las partes no proponen fórmulas de solución o no es posible llegar a un acuerdo, el Comité propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes, de conformidad con las medidas de prevención, manejo y solución dentro del marco de la ley, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los funcionarios, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Entidad.

f. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.

**USPEC**Unidad de Servicios
Penitenciarios y Carcelarios**RESOLUCIÓN NÚMERO 061161 DEL 04 DIC 2014.**

- g. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes y de las partes intervinientes o de autoridad competente.
- h. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.
- i. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y éste fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité. Si la parte renuente es la afectada, se entenderá desistida la queja, si por el contrario, es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal h del numeral 4 del presente artículo.

Toda la actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

En caso de darle traslado de la queja al organismo de control disciplinario correspondiente, se comunicara mediante oficio a las partes involucradas.

CAPÍTULO IV**Proceso de Elección Representantes de los Empleados**

ARTÍCULO 17.- Proceso de Elección. De los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral y sus suplentes, se adelantara por etapas, entre las cuales se contempla la convocatoria, inscripción, conformación de lista de elegibles y lista de electores, jurados, jornada de elección, escrutinio, reclamaciones y promulgación de representantes y suplentes.

ARTÍCULO 18.- Convocatoria. La Dirección General llevara a cabo la convocatoria para elección de los representantes de los funcionarios al comité de Convivencia laboral, con una antelación no inferior a treinta (30) días al vencimiento del respectivo periodo. El Grupo de Gestión de Talento Humano deberá divulgar ampliamente la convocatoria a través del correo institucional y de la página web de la entidad, la cual contendrá como mínimo la siguiente información:

- 1. Fecha y objeto de la convocatoria
- 2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral
- 3. Calidades que deben acreditar los aspirantes
- 4. Dependencia en la cual se inscribirán los candidatos.
- 5. Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla.
- 6. Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación; y
- 7. Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección.

ARTÍCULO 19.- Inscripción. Ante el Grupo de Gestión de Talento Humano se efectuará la inscripción de candidatos, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria, quienes deben acreditar los siguientes requisitos:

- a). Ser funcionario público de la USPEC
- b). Que no se haya formulado queja de acoso laboral en su contra, o que no haya sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a la inscripción.

La inscripción se realizará por escrito y contendrá el nombre y apellidos completos del candidato, documento de identidad, la manifestación expresa que reúnen los requisitos del presente artículo y firma del candidato como garantía de seriedad de la inscripción.

Parágrafo: Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria no se inscribieren seis (6) candidatos o los inscritos no acreditaran los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual.

Calle 97 A No. 9 A - 34 Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) (1) 4864130

www.uspec.gov.co

Código: G1-S1-FO-01

Versión: 06

Vigencia: 11/ 11 /2014

**MINJUSTICIA****TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Página: 6 de 8



ARTÍCULO 20.- Lista de Elegibles. El día hábil siguiente al vencimiento del término previsto para la inscripción de candidatos, se divulgará ampliamente a través del correo institucional y la página web de la entidad, la lista de los candidatos inscritos que hubieran reunido los requisitos exigidos para conformar la lista de elegibles.

ARTÍCULO 21.- Lista de Electores. El Grupo de Gestión de Talento Humano publicará durante los dos (2) días anteriores a la realización del proceso electoral, la lista general de votantes con la indicación del número del documento de identidad.

22.- Jurados. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la divulgación de la lista de elegibles, serán designados por el Grupo de Gestión del Talento Humano los seis (6) funcionarios que harán las veces de jurados de votación, encargados de vigilar las elecciones y velar por la transparencia del proceso electoral, quienes tendrán a cargo las siguientes funciones:

1. Recibir y verificar los documentos y elementos de las mesas de votación
2. Revisar la urna
3. Instalar las mesas de votación en el horario establecido en la convocatoria
4. Vigilar el proceso de votación
5. Verificar la identidad de los votantes
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio; y
7. Firmar las actas

Parágrafo. Se le comunicará el día hábil siguiente a los designados como jurados de votación, mediante correo electrónico institucional y memorando interno, así mismo se publicará la lista de la conformación del jurado en la Página web de la Entidad.

ARTÍCULO 23.- Jornada de Elección. Las votaciones se efectuarán en un solo día y se abrirán y cerrarán en las horas previstas en la convocatoria, para el efecto El Grupo de Gestión del Talento Humano organizará las mesas de votación con los jurados designados, y se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se les entregará a los votantes un tarjetón electoral, el cual contiene el nombre y la foto de los diferentes candidatos a elegir y una casilla para el voto en blanco, deberán marcar el aspirante de su preferencia y depositar el voto en la urna correspondiente.
2. Llegada la hora de cierre de la jornada electoral, uno de los miembros del jurado leerá en voz alta el número total de sufragantes.
3. La urna se abrirá públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados sin desdoblarlos; si el número de ellos supera el número de empleados públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuando sean los excedentes los cuales sin desdoblarlos se incinerarán en el acto.

Parágrafo 1. Surtido el trámite de los numerales 2 y 3 se dejara constancia en el acta de escrutinio.

Parágrafo 2. El voto será secreto, indelegable y los electores no pueden hacerse representar para el acto de sufragar.

ARTÍCULO 24.- Escrutinio. Los jurados procederán a hacer el escrutinio y anotar en la correspondiente acta la siguiente información:

1. Número total de tarjetones recibidos al inicio
2. Número total de sufragantes
3. Número total de tarjetones sobrantes
4. Votos por candidato
5. Votos válidos
6. Votos en Blanco
7. Votos Nulos

**USPEC**Unidad de Servicios
Penitenciarios y CarcelariosRESOLUCIÓN NÚMERO **061161** DEL **04 DIC 2014**

8. Votos no marcados
9. Votos incinerados

Serán elegidos como representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el cuarto, quinto y sexto lugar, quienes en su orden de votos reemplazarán a los principales.

Parágrafo. Si el mayor número de votos fuere igual para tres (3) de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral. Si el número de votos a favor de más de tres (3) candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

ARTÍCULO 25.- Reclamaciones. Los candidatos en el momento de finalizar el escrutinio podrán presentar reclamaciones por escrito las cuales serán resueltas por El Grupo de Gestión del Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 26.- Promulgación de Representantes. Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el Director General publicará los resultados definitivos de las votaciones, mediante acto administrativo, en el cual se incluirán los representantes principales y suplentes designados por la administración.

CAPÍTULO V

Disposiciones Finales

ARTICULO 27. El periodo para el cual fueron elegidos los actuales miembros del comité de convivencia laboral se mantendrá vigente de conformidad con lo dispuesto en las resoluciones 0586 del 21 de diciembre de 2012 y 0381 del 19 de junio de 2013 emitidas por la Dirección General de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, hasta el vencimiento del periodo.

Parágrafo. Los integrantes del comité de convivencia laboral de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, que se elijan conforme a esta resolución iniciaran sus actividades una vez vencido el periodo del actual comité.

ARTÍCULO 28.- Publicación. La presente resolución deberá publicarse en la intranet y difundirse a través de los medios de comunicación interna de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

ARTÍCULO 29.- Derogatoria. La presente Resolución deroga la resolución 548 del 20 de diciembre de 2012 y derr. disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 30. presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los **04 DIC 2014**

MARIA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA
Directora Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

Elaboro: Seila Ketis Mosquera Mosquera
Revisó: Nelson A. Muñoz/Subdirector Administrativo
Manuel Santiago Bonilla Illera/ Dirección Administrativa y Financiera
Constanza Cañón Charry/Dirección Administrativa y Financiera
Aprobo: Maribel Córdoba/Directora Administrativa y Financiera
Control de Legalidad: Jose Guillermo Olarte/ Asesor Jurídico
Ruta: \\192.168.70.20\seila mosquera\mis documentos\resolucion comite de convivencia laboral.docx
Ubicación archivo físico: Actos administrativo . Carpeta de resoluciones

Calle 97 A No. 9 A - 34 Bogotá, Colombia
Teléfono: (57) (1) 4864130
www.uspec.gov.co

Código: G1-S1-FO-01
Versión: 06

Vigencia: 11/ 11 /2014

 **MINJUSTICIA**

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Página: 8 de 8