



RESOLUCIÓN N^o 204

**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y
CONCILIACION LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en los artículos 19 y 22 del Acuerdo 010 de 2002 "Estatuto General" de la Universidad de Cundinamarca.

CONSIDERANDO:

Que el Literal c) del artículo del 22, del Acuerdo 010 de 20 de julio de 2002 "Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca", concede al señor Rector la facultad para expedir actos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

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

Que la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, establece como objeto de la misma, definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública y para tal efecto ha establecido unas obligaciones a cargo de las Empresas e Instituciones a fin de implementar al interior de las mismas, los mecanismos necesarios para el cumplimiento de dicho objeto.

Que los bienes jurídicos protegidos por dicha Ley son, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Entidad.

Que en cumplimiento de esas obligaciones y en concordancia con las medidas preventivas y correctivas para las conductas de acoso laboral contempladas en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, se hace necesario la creación del presente **COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**, para que conozca de las quejas presentadas por presuntas conductas de acoso laboral y propenda por la solución de los conflictos que puedan constituir acoso laboral; así como sus funciones y reglamentación.

Por lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, créase el **COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**, que tendrá competencia sobre las quejas y/o asuntos presentados a su consideración por los funcionarios administrativos vinculados a la planta de personal, los empleados administrativos vinculados por contrato laboral, los docentes vinculados a la planta de personal y los docentes vinculados por contrato laboral de tiempo completo y medio tiempo.



RESOLUCIÓN No. ⁰⁰⁰204

**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y
CONCILIACION LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

El Comité de Convivencia y Conciliación quedará conformado, así:

- 1.- Por un representante del Rector designado mediante resolución y lo presidirá.
- 2.- Por el Director de Talento Humano
- 3.- Por el Director de Control Interno, quien tendrá voz pero no voto.
- 4.- Por un representante de los empleados administrativos que será elegido con suplente por votación.
5. Por un representante de los docentes que será elegido con suplente por votación.

PARAGRAFO 1. El Secretario del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, será el Director de Control Interno.

PARAGRAFO 2. Podrán participar en las elecciones e integrar el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, los docentes de tiempo completo y empleados administrativos tanto vinculados a la planta de personal como por contrato laboral, que se encuentren prestando sus servicios a la Universidad por lo menos con cinco (5) años de antigüedad y que no registren en su hoja de vida sanciones de carácter disciplinario, administrativo ó fiscal.

PARÁGRAFO 3. El periodo de los representantes de los docentes y empleados administrativos será de dos (2) años contados a partir de la fecha de posesión. Las elecciones de estos representantes serán organizadas por la Secretaría General y se regirán por las disposiciones sobre procesos electorales vigentes de la Universidad de Cundinamarca.

ARTÍCULO SEGUNDO.- FUNCIONES DEL COMITÉ: Son funciones del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral:

1. Dirigir, propiciar e implementar en la Universidad de Cundinamarca, las políticas y acciones preventivas referidas en los artículos 1º y 2º, así como todas aquellas que estime pertinente para dar cumplimiento a los presupuestos de la Ley 1010 de 2006,
2. Conocer de las quejas presentadas por los funcionarios de la Entidad ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral,
3. Dirigir las Audiencias de Convivencia y Conciliación convocadas por el Secretario del Comité, para resolver las situaciones generadas por presuntas conductas de acoso laboral,
4. Proponer soluciones y programas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral,
5. Evaluar en cualquier tiempo el acontecer laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias,
6. Formular las recomendaciones que estimare pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad para todos los casos.

CBP.

RESOLUCIÓN No. 204

POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACION LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

7. Expedir los instructivos que considere necesarios para agilizar, aclarar y mejorar las acciones preventivas y el trámite contemplado en la presente resolución.

8. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la Entidad.

9. Trasladar a la Procuraduría General de la Nación, las quejas presentadas por los funcionarios ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, que no tengan el carácter conciliable, que puedan constituir conductas de acoso laboral, previo el agotamiento del trámite conciliatorio previsto en el presente acto administrativo.

PARÁGRAFO. REUNIONES DEL COMITE. El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral se reunirá por convocatoria de cualquiera de sus integrantes cuando se presenten casos de inmediata intervención, y se reunirá previa convocatoria del Secretario del Comité por lo menos una vez por trimestre para evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral y el buen ambiente laboral dentro de la Universidad de Cundinamarca.

ARTÍCULO TERCERO. PROCEDIMIENTO: El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral y las conductas que lleguen por convivencia, será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Secretario del Comité, especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral ó de conflicto de convivencia, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.

2. El Secretario del Comité verificará que la queja cumpla el lleno de los requisitos contemplados en el numeral 1º del presente artículo; de reunirlos, dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral para que estudie el caso. Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el Secretario del Comité responderá por escrito al quejoso precisando los requisitos que omitió al elevar la queja.

El quejoso podrá insistir sobre su queja y ello dará lugar a que se convoque el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral.

3. Una vez remitida la queja ante el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, este fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión,

4. Llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral con las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

[Handwritten signature and initials]

RESOLUCIÓN No. 204

POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACION LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

- a. El secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la Reunión del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, la queja presentada y 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 deduce que los hechos configuran conflicto de convivencia y no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma puede solucionarse o aclararse por vía de la Conciliación, 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 de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la Ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, 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 Universidad.
- f. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral y por las partes intervinientes,
- g. El acta reposará en los archivos con carácter de reserva del Área de Talento Humano, y sólo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de Autoridad Competente, previa solicitud elevada por escrito Al Secretario del Comité.
- h. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral o una falta que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado a la Dirección de Control Disciplinario de la Universidad.

ARTÍCULO CUARTO: JORNADAS DE DIVULGACIÓN. El director de talento Humano adelantará en forma permanente y al menos una vez por semestre jornadas de divulgación y prevención sobre los temas relacionados con el tema de acoso laboral, propendiendo por el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral en la Universidad.

ARTÍCULO QUINTO.- TRANSICIÓN. El Director de Control Disciplinario de la Universidad, en un plazo no mayor a noventa días calendario, a partir de la expedición de la presente Resolución remitirá por competencia al Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Universidad, todos los expedientes a excepción de los que se encuentren prescritos, adelantados por su dependencia, en donde, se presenten hechos y/o conductas de competencia del Comité, en el estado en que se encuentren, previa verificación de que los hechos no constituyen falta disciplinaria.



00-204
RESOLUCIÓN No.

**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y
CONCILIACION LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

ARTÍCULO SEXTO:- REMISIÓN NORMATIVA. Para los aspectos no reglamentados en la presente Resolución se aplicará lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y las normas que la complementen, modifiquen ó sustituyan.

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

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Fusagasugá, a los 26 NOV. 2012

ADOLFO MIGUEL POLO SOLANO
RECTOR

Proyectó: SYMC *CBP*
Revisó: Carolina Baez Parra