

 UNIVERSIDAD CENTRAL	RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019	Única Versión Julio 2 de 2019
		Página 1 de 13

“Por la cual se establece la política y las normas para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral”

**EL VICERRECTOR ACADÉMICO ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE LA
RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL,**
en uso de sus facultades estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 4º del artículo 55 del Estatuto General, el Rector de la Universidad es el competente para adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento pleno de las normas constitucionales, legales, estatutarias y reglamentarias.

Que la Ley 1010 de 2006, modificada parcialmente por la Ley 1622 de 2013, adoptó las medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y el principio constitucional del respeto por la dignidad humana. Normativa desarrollada por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Que el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, aprobado mediante Resolución N.º 13.338 de 2009 del citado Ministerio, en su Capítulo XV, regula el acoso laboral, sus modalidades, los mecanismos de prevención y los procedimientos internos de solución.

Que el Proyecto Educativo Institucional PEI determina como principio que *“El reconocimiento de la alteridad propicia una cultura de la paz”*, implicando entender al otro como parte esencial de nuestro quehacer en la Universidad. *“(…) Lo anterior exige explicitar, analizar e interpretar las prácticas excluyentes no solo en las distintas esferas de la sociedad y la cultura, sino en la propia cotidianidad de la comunidad universitaria.”* (PEI, 2013).

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p>Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p>Página 2 de 13</p>

Que, desde el Departamento de Bienestar Institucional, se ha desarrollado *la Política de Educación Inclusiva en Clave de Equidad*, la cual busca la inserción, permanencia y logro de los proyectos de vida de quienes se vinculan a la Universidad Central. Se busca el acceso a las mismas oportunidades de poblaciones y grupos históricamente vulnerables, excluidos o discriminados. Estas acciones se articulan con el *Programa de Permanencia y Graduación Exitosa para estudiantes* y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal académico y administrativo.

Que las normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinan que las organizaciones deben formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

De la política de convivencia laboral

ARTÍCULO 1º. Definición de la política. La Universidad Central, como institución de educación superior, promueve el respeto y la convivencia laboral armónica entre sus directivas, entre estas y el personal académico y administrativo, y entre todos y cada uno de los miembros de la comunidad *unicentralista*, en cumplimiento de su Proyecto Educativo Institucional PEI y demás políticas institucionales relacionadas.

ARTÍCULO 2º. Compromisos institucionales. Con el fin de garantizar el cumplimiento de la política definida en la presente Resolución, la Universidad Central asume los siguientes compromisos:

Propender por que las actividades laborales se den en condiciones dignas y justas, de tal forma que se proteja la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental del

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p align="center">RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p align="right">Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p align="right">Página 3 de 13</p>

personal académico y administrativo; se promueva la armonía entre quienes comparten una misma área de trabajo y se propenda por un clima laboral óptimo.

Fortalecer la *cultura de la planificación* de las actividades y tareas de tal forma que se eviten acumulaciones y se respeten los tiempos establecidos para el logro de los resultados esperados.

Promover la *cultura del diálogo, el respeto por las diferencias* y la resolución propositiva de los eventuales conflictos que en virtud de las actividades labores puedan ocurrir.

Identificar e intervenir de forma oportuna toda manifestación de exclusión o discriminación que atente contra los derechos fundamentales, en razón de las actividades laborales y en consonancia con las asunciones establecida en el Proyecto Educativo Institucional PEI de la Universidad y el Reglamento Interno de Trabajo.

Fortalecer la *capacidad de liderazgo*, especialmente en el personal directivo, con el fin de garantizar que el desarrollo de las actividades se realice en un ambiente laboral propicio a las buenas relaciones y orientado al resultado de las actividades.

Atender de forma oportuna, bajo los procedimientos legales e internos establecidos, los casos de presunto *acoso laboral* que sean reportados al Comité de Convivencia Laboral y atender las decisiones y recomendaciones que se produzcan en cada caso.

Facilitar y apoyar la *labor* del Comité de Convivencia Laboral, garantizando su independencia y los recursos para su funcionamiento en el marco de la normativa establecida para el efecto.

Atender las *recomendaciones* que el Comité de Convivencia Laboral establezca con el fin de disminuir los riesgos asociados a hechos de acoso laboral en la Universidad y en consonancia con la evaluación técnica y periódica de los riesgos psicosociales derivados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019	Única Versión Julio 2 de 2019
		Página 4 de 13

Del Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO 3º. Objetivos. El Comité de Convivencia Laboral CCL, como instancia autónoma de resolución de conflicto laborales y cuyas decisiones son de carácter preventivo o consultivo, en desarrollo de la política establecida en la presente normativa y mediante el uso mecanismos conciliatorios, tendrá como objetivos principales:

1. *Prevenir* la ocurrencia de hechos o actos de acoso laboral o similares que, en virtud de las dinámicas del trabajo en la Universidad puedan suceder, de forma individual o colectiva, mediante el diagnóstico y campañas de sensibilización con el fin de garantizar un ambiente laboral sano.

2. Proponer las *acciones correctivas* necesarias frente a casos de carácter particular y concreto, por medio de la suscripción del *plan de mejora concertado* entre las partes involucradas y con el fin de superar las causas que dieron origen al conflicto laboral en cuestión.

3. Contribuir a la adopción de mejoras de la política sobre el respeto y la convivencia laboral armónica a nivel institucional que propendan por un clima laboral favorable a la salud de los profesores y empleados en virtud de las actividades laborales, por medio de la presentación de informes periódicos a la alta dirección de la Universidad y su seguimiento.

ARTÍCULO 4º. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral “CCL” de la Universidad Central se conformará de acuerdo con lo estipulado en la normatividad vigente y mediante la *elección* libre de los representantes de profesores y funcionarios y, la *designación* de los representantes de la institución.

Deberá convocarse, a través del departamento de Recursos Humanos, a elecciones para determinar los representantes de los empleados dentro del trimestre anterior al vencimiento del periodo del Comité en vigencia. La resolución rectoral respectiva con

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p>Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p>Página 5 de 13</p>

la conformación del Comité citado será expedida por los menos con diez (10) días hábiles de antelación al vencimiento del periodo del Comité saliente.

Parágrafo. La fecha de la primera sesión formal del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad será la inicial para la conformación y conteo del periodo de los dos (2) años de su funcionamiento, de acuerdo con las normas que rigen su funcionamiento.

ARTÍCULO 5º. Funciones. En complementación de las funciones estipuladas en el artículo 6º de la Resolución N.º 652 del 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, o la norma que la modifique o sustituya, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad tendrá las siguientes funciones:

1. Actuar con *diligencia* y *cuidado* frente a los hechos que sean puestos en su conocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido para el efecto.
2. Establecer, con el apoyo de los programas académicos respectivos, una *metodología de intervención integral de los conflictos* que salvaguarde los derechos del quejoso y su presunto agresor y, facilite la adopción del plan de mejora concertado y su seguimiento.
3. Interactuar de forma coordinada con las instancias relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo SG SST definidas en las normas legales y reglamentarias respectivas.
4. Entregar a la Rectoría de la Universidad en el primer trimestre de cada año, un informe de gestión sobre las actividades realizadas en el año inmediatamente anterior.
5. Realizar la documentación del proceso y los procedimientos asociados con base en la metodología establecida por la Universidad.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p align="center">RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p align="center">Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p align="center">Página 6 de 13</p>

6. La demás que, de acuerdo con la constitución, las leyes y los reglamentos internos, le sean oponibles.

ARTÍCULO 6º. Obligaciones de sus integrantes. En el marco de los deberes laborales y reglamentarios constituyen *obligaciones especiales* de los miembros del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y los procedimientos establecidos por la Universidad para prevenir y corregir conductas relacionadas con el acoso laboral o las que atenten contra la convivencia laboral sana.
2. Guardar la debida reserva y confidencialidad sobre la información relacionada con los casos que sean tramitados por el Comité, en especial sobre la protección de datos personales sensibles *so pena* de la responsabilidad disciplinaria respectiva.
3. Mantener una conducta proactiva con el fin de lograr los objetivos del Comité y la atención debida de los casos que sean de su competencia.
4. Avisar, con no menos de dos (2) días de antelación, por la secretaría, de la ausencia justificada a las sesiones ordinarias o extraordinarias del Comité.
5. Suscribir las actas respectivas de acuerdo con lo establecido en la presente resolución.
6. Participar o buscar participar en las *capacitaciones* que sobre el rol que cumple el Comité de Convivencia Laboral deba conocer.
7. Las demás que de acuerdo con la naturaleza del Comité le sean exigibles.

ARTÍCULO 7º. Funciones de la presidencia. Quien ejerza la presidencia del Comité deberá cumplir las funciones a que alude el artículo 7º de la Resolución N° 652 del 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, o la norma que la modifique o sustituya, y adicionalmente las siguientes:

 UNIVERSIDAD CENTRAL	RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019	Única Versión Julio 2 de 2019
		Página 7 de 13

1. Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y los procedimientos establecido para el debido funcionamiento del Comité.
2. Llevar la vocería oficial del Comité respecto de las actividades que este desarrolle y de la información que, en virtud de la ley, pueda ser conocida por terceros.
3. Tramitar, con el apoyo de la Oficina Jurídica de la Universidad, los eventuales derechos de petición relacionados con las actividades propias del Comité.
4. Propender por el consenso respecto de la toma de decisiones del Comité, atendiendo a las competencias fijadas en la normativa correspondiente.
5. Las demás que de acuerdo con la naturaleza del encargo le sean exigibles.

ARTÍCULO 8º. Funciones de la secretaría. Quien ejerza la secretaría del Comité cumplirá las funciones establecidas en el artículo 8º de la Resolución N° 652 del 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, o la norma que la modifique o sustituya, y adicionalmente las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y los procedimientos relacionados con el trámite de las actividades del Comité.
2. Salvaguardar la información probatoria que se allegue por quien interponga la queja de acuerdo con el procedimiento fijado por la Universidad para el efecto.
3. Proponer al Comité el calendario de sesiones ordinarias y citar dentro de las 24 horas siguientes, a la denuncia respectiva, a las sesiones extraordinarias según el procedimiento respectivo.
4. Las demás que de acuerdo con la naturaleza del encargo le sean exigibles.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p align="center">RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p align="right">Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p align="right">Página 8 de 13</p>

ARTÍCULO 9º. Inhabilidades. Constituyen inhabilidades respecto de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Central, las siguientes:

1. No podrá ser miembro del Comité la persona que se le haya formulado una queja por acoso laboral o haya sido víctima de las mismas conductas en los seis (6) meses anteriores a su conformación (artículo 3º de la Resolución N° 652 del 2012).
2. Quien, siendo miembro del Comité, sea querellado de acoso laboral o se le haya iniciado un proceso disciplinario cuyo resultado sea una sanción por falta grave, caso en el cual se aplicará lo previsto en el artículo 10º de la presente resolución.
3. Quien tenga, respecto de los hechos materia de análisis del Comité y de las personas involucradas, una situación objetiva, por amistad íntima o enemistad grave, o cualquiera otra razón, que impida un análisis libre y una decisión autónoma e imparcial.

Parágrafo. Quien esté incurso en lo previsto el numeral 3º de este artículo deberá comunicarlo al Comité en la sesión respectiva mediante un recuento breve de las causales correspondientes y los restantes *miembros principales* del Comité deberán decidir la existencia o no del impedimento. Si se acepta, se designará al suplente respectivo para el efecto u otro miembro del Comité. El mismo procedimiento se agotará si es uno de los empleados involucrados quien opone tal situación.

ARTÍCULO 10º. Retiro de los miembros. Se retirará como miembro activo del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Central a quien: i) Renuncie al mismo o se le haya terminado el contrato de trabajo; ii) Haya incurrido en la situación prevista en el numeral 2º del artículo 9º de la presente resolución; iii) Viole la obligación de reserva o confidencialidad sobre los casos tramitados por el Comité; iv) Incumpla sin justificación los demás deberes y funciones establecidos en la presente norma, en especial faltar, sin excusa, a más de tres (3) sesiones.

ARTÍCULO 11º. Reemplazos. La Rectoría, mediante resolución motivada, reemplazará a la persona o personas que haya sido retiradas de *forma definitiva* del Comité por el periodo faltante. Si es un miembro de elección debe designarse a la

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p align="center">RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p align="center">Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p align="center">Página 9 de 13</p>

persona que haya obtenido la siguiente mayor votación; de lo contrario, podrá nombrarse a uno de los miembros suplentes de elección del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST.

En caso de ausencias temporales actuará el respectivo suplente u otro miembro según lo determine el Comité, cuya decisión deberá quedar consignada en el acta respectiva.

ARTÍCULO 12º. Suplencias. Los miembros suplentes sólo podrán actuar por ausencia del titular. No obstante, podrán ser invitados a las sesiones del Comité. En todo caso las decisiones relacionadas con las actuaciones del Comité serán de competencia de los miembros principales y así se indicará en el acta que corresponda.

ARTÍCULO 13º. Instalación y sesiones. En la primera sesión del Comité se dará la conformación oficial y desde esta fecha correrá el término de su periodo reglamentario. Durante la primera sesión, los miembros del Comité suscribirán la *cláusula de confidencialidad* que reposará en el archivo respectivo. Así mismo, en esta sesión se designará a quienes ejercerán la presidencia y secretaría del mismo.

Las sesiones podrán ser *ordinarias* y *extraordinarias*. Las primeras se darán *una vez al mes* en las fechas que se acuerde en el Comité según el calendario lectivo de la Universidad. Las segundas se convocarán veinticuatro (24) horas después de recibida una queja o reclamo, o por necesidades institucionales claramente justificadas allegadas al Comité según el procedimiento respectivo. Constituye *quórum* para sesionar y decidir la *mayoría absoluta* de sus miembros principales.

Las decisiones se tomarán por el *consenso* de los miembros *principales* presentes en la sesión, de lo cual se dejará constancia en el acta respectiva.

ARTÍCULO 14º. Actas. De cada sesión se elaborará un acta que dará cuenta de forma *sucinta* de los temas de la agenda previamente remitida, por la secretaría, a sus miembros. Dicha acta será firmada por quienes ejerzan la presidencia y la secretaría.

El acta de *decisión final* o cierre del caso, deberá ser suscrita por cada uno de los miembros principales asistentes.

 UNIVERSIDAD CENTRAL	RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019	Única Versión Julio 2 de 2019
		Página 10 de 13

Las actas deberán ser elaboradas por quien ejerza la función de secretaría y, debidamente aprobadas y firmadas, junto con los anexos que correspondan, se darán en custodia a la dependencia que a juicio del Comité garantice su reserva. Una vez cerrados los casos deberá aplicarse la Política sobre Gestión Documental establecida por la Universidad.

Del procedimiento de las quejas o reclamos

ARTÍCULO 15º. Radicación. Cualquier miembro del personal académico y/o administrativo que se considere víctima de conductas, individuales o colectivas que puedan ser apreciadas como acoso laboral, podrá radicar en la secretaría del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad la queja, por los canales y con las formalidades establecidas en el procedimiento correspondiente.

Parágrafo. Cuando se trate de conductas impropias relacionadas con la libertad y el pudor sexuales en razón de las actividades laborales se dará aplicación plena *al protocolo* que para el efecto establecerá la Universidad.

ARTÍCULO 16º. Valoración preliminar. En la sesión que corresponda y bajo estricta *confidencialidad* el Comité analizará, con la mediación de quien ejerza la presidencia, los hechos materia de la queja o reclamo y determinará si se amerita la obtención de información complementaria, la realización de entrevistas individuales con las personas involucradas o la declaración de inexistencia de hechos materia de intervención.

ARTÍCULO 17º. Entrevistas individuales. Desde la presidencia y por la secretaría, bajo estricta reserva, se citará la comparecencia de *forma individual* del quejoso y de la persona de quien se reclama las conductas objeto del conflicto, dentro de los dos (2) días siguientes a la sesión en que se aprobó las entrevistas, y en horarios diferentes. Una vez escuchadas las personas involucradas, el Comité determinará si procede la sesión de conciliación y medidas correctivas de resolución o la manifestación de inexistencia de hechos materia de intervención.

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p>Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p>Página 11 de 13</p>

ARTÍCULO 18º. Sesión de conciliación y medidas correctivas de resolución. Por la secretaría y por indicación de la presidencia, bajo estricta confidencialidad, se citará la presencia de quien interpuso la queja y de la persona querellada, dentro de los dos (2) días siguientes a la sesión de escuchas individuales con el fin de establecer *el plan de mejora concertado*.

El Comité, bajo la *metodología de intervención integral de resolución de conflictos*, previamente adoptada, buscará generar un espacio de confianza suficiente con el fin de establecer puntos de acuerdo y desacuerdo que permitan la configuración de un pacto de solución efectiva del conflicto en cuestión. Si se logra el acuerdo, se formalizará mediante la suscripción del *plan de mejora concertado*, de cual se hará el respectivo seguimiento.

En caso de no llegar a un acuerdo o que no se cumplan las condiciones del *plan de mejora concertado* o persistan las conductas objeto de la queja o reclamo, el Comité informará, por la presidencia, a la Rectoría de la Universidad para acciones que se consideren pertinentes y procederá al cierre del caso. Se advertirá al quejoso del derecho que tiene de acudir a las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 19º. Términos y limitaciones. El Comité de Convivencia Laboral deberá atender y resolver la queja o reclamo en un periodo máximo de dos (2) meses contados desde la fecha de su radicación. No se tendrán en cuenta los periodos de tiempo durante los cuales no corren términos en la Universidad por vacaciones colectivas o periodos de receso.

No le es dable al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, ni al Departamento de Recursos Humanos o cualquier otra dependencia relacionada, determinar de forma específica si las conductas objeto de intervención son acoso laboral, en razón a que, en virtud de la ley, es competencia de los jueces respectivos.

ARTÍCULO 20º. Acciones de seguimiento. El Comité de Convivencia Laboral realizará el seguimiento a los *planes de mejora concertados* con base en el procedimiento

 <p>UNIVERSIDAD CENTRAL</p>	<p>RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019</p>	<p>Única Versión Julio 2 de 2019</p>
		<p>Página 12 de 13</p>

establecido para ese fin. Por la secretaría del Comité se llevará un registro de los planes en cuestión y se presentará un informe al Comité sobre su estado de desarrollo con el fin de poder cerrar los casos o adoptar las medidas que correspondan.

De la misma forma, según lo ordenado por el numeral 9º del artículo 6º de la Resolución 652 de 2012, el Comité hará un seguimiento a la observancia de las recomendaciones dadas al Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección de Bienestar Institucional con el fin de mejorar el ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas y respaldar la dignidad e integridad del personal académico y administrativo en el trabajo.

De las disposiciones generales

ARTÍCULO 21º. Acciones de coordinación. El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, a través de su presidencia, establecerá mecanismos para la articulación e integración de las acciones institucionales con el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección Bienestar Institucional y el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST, en el marco de lo establecido por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 22º. Campañas preventivas de divulgación y capacitación. El Comité de Convivencia Laboral establecerá un plan de acción anual con el fin de realizar actividades de divulgación, prevención y la promoción de un ambiente laboral sano. Establecerá también acciones de *capacitación* teniendo en cuenta el Plan de Formación Institucional establecido por la Universidad.

ARTÍCULO 23º. Informes periódicos y recomendaciones generales. El Comité de Convivencia Laboral realizará y entregará a la Rectoría de la Universidad, en el primer trimestre de cada año, *un informe anual de actividades* en el cual se destacarán los avances realizados y las recomendaciones que se consideren pertinentes.

De igual manera, con el apoyo de la secretaría del Comité, realizará informes estadísticos *trimestrales* que contengan el número de quejas y el seguimiento de los

 UNIVERSIDAD CENTRAL	RESOLUCIÓN RECTORAL N.º 108-2019	Única Versión Julio 2 de 2019
		Página 13 de 13

casos y recomendaciones con destino a la Rectoría de la Universidad y el conocimiento de la comunidad *unicentralista*.

ARTÍCULO 24º. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los dos (2) días del mes de julio del año dos mil diecinueve (2019).

ÓSCAR LEONARDO HERRERA S.
Vicerrector Académico
encargado de las funciones de la Rectoría

FABIO RAÚL TROMPA AYALA
Secretario General

Proyectó: FRTA/SG