UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

66 Años

RESOLUCIÓN Nº 1805 **DE 2012**

(14 DIC. 2012)

Por la cual se conforma y se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por los Acuerdos Nros. 011 de Abril 10 de 2000 y 026 del 12 de septiembre de 2012, expedidos por el Consejo Superior Universitario y

CONSIDERANDO

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 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública."

Que por medio de la Resolución 395 del 27 de abril de 2006, expedida por la Universidad, se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo: se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, determina como objeto, "definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, así como establecer 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 la Resolución 2646 de 2008.

Que la resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo, modifica los artículos 3°, 4°, 9° y 14 de la Resolución 0652 de 2012, y establece como plazo máximo para la conformación del Comité, el 31 de diciembre de 2012.

Que en cumplimiento de las anteriores disposiciones legales, se hace necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, para que conozca de las quejas presentadas por presunto acoso laboral y propenda por la solución de conflictos que puedan constituir acoso laboral, así como sus funciones y reglamentación.

Que según Oficio 104.519.2012 calendado el 28 de noviembre de 2012, emitido por la Oficina Jurídica el presente acto administrativo se encuentra ajustado a las disposiciones internas de la Universidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1° OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto la prevención y solución de los conflictos y conductas que se puedan constituir como un presunto acoso laboral, mediante la aplicación de un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, así como proponer los mecanismos que estimulen el respecto y el buen trato al interior de la Universidad.

ARTÍCULO 2° CONFORMACIÓN; El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por cuatro (4) integrantes con sus respectivos suplentes: dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los servidores públicos de la Universidad. El Rector designará directamente a sus representantes; los trabajadores elegirán a sus representantes, a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

PARÁGRAFO: El Rector mediante acto administrativo designará sus representantes y suplentes.

ARTÍCULO 3° PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El período activo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 4° FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Universidad.
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 a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la Universidad 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 Recursos Humanos y Salud Ocupacional de la Universidad.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad.

ARTÍCULO 5°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral, deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la Universidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Universidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 6°. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
1. Recibir y dar trámite, ante el Comité, a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando día, hora y lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Elaborar y enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Universidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad.

ARTÍCULO 7°. REUNIONES: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses 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 convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO: El Comité podrá solicitar apoyo técnico o asesoría al área de salud ocupacional o de la Administradora de Riesgos Profesionales para soportar sus decisiones.

ARTÍCULO 8°. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ: Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 9° RESPONSABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD: La Universidad, a través de la División de Recursos Humanos y el Área de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores.

Artículo 10° La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica el artículo 6° de la resolución 395 de 2006.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá, D.C., a los 14 DIC. 2012

EL RECTOR

CARLOS ALBERTO CORRALES MEDINA

MRHM/Bibiana S