Resolución nro. 008A

10 de marzo de 2020

Por medio de la cual se actualiza la conformación del comité de convivencia laboral de la Universidad de Ibagué

El Rector de la Universidad de Ibagué

en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

Considerando:

Que es deber de las instituciones, la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral, de conformidad con lo establecido en las normas nacionales con el propósito de 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 a través del comité de convivencia laboral se busca proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la autonomía, la honra, la armonía entre quienes comparten un mismo sitio de trabajo, así como la promoción de un buen ambiente laboral.

Que para la Universidad de Ibagué es de suma importancia la promoción de buenas prácticas que permitan el desarrollo de relaciones humanas en el marco del respeto, la tolerancia, la equidad, la justicia y la responsabilidad.

Que, en virtud de lo expuesto,

Resuelve

Artículo 1. Actualícese la conformación del comité de convivencia laboral de la Universidad de Ibagué, como una medida preventiva de acoso laboral, contribuyendo a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Parágrafo: Conforme a los resultados obtenidos en las votaciones realizadas el 10 de marzo de 2020, para el periodo 2020-2022 el comité de convivencia laboral de la Universidad estará conformado por:

Principales	**Suplentes**
Ana Milena Bonilla Vergara	Ángela Patricia Villa Rojas
Katherine Céspedes Báquiro	Tito Ovelio Cely Tovar

Por la Universidad:

Principales	**Suplentes**
Claudia Lucía Bonilla Corredor	Adriana Patricia Flórez Varón
Luz Mery Zapata Marín	Jenny Rocío Duarte Rueda

Artículo 2. La conformación del comité se realizará conforme el artículo tercero de la Resolución 1356 de 2012 y tiene vigencia por dos (2) años a partir de la fecha de su instalación.

Artículo 3: son funciones del comité además de las establecidas en la ley y las reglamentarias, las siguientes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con anticipación, para poder convocar un suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
4. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
6. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

Artículo 4. Son inhabilidades para los miembros del Comité además de las establecidas en el artículo tercero de la resolución 652 de 2012, las siguientes:

1. 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, para que estos se pronuncien al respecto
2. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por consenso de los miembros del Comité, se designará un suplente.
3. 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, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

Artículo 5. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas

5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité

Artículo 6. Para el funcionamiento del comité de convivencia laboral, es necesario adelantar la designación de los miembros en la forma establecida en la ley y reglamentos. Los candidatos que se inscriban por parte de los trabajadores deberán recibir la información suficiente por parte del Dirección de Gestión Humana de manera que comprendan las responsabilidades y deberes que conlleva esta elección, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, y las resoluciones que la reglamentan.

Artículo 7. Una vez elegidos los miembros del Comité se procederá al acto de instalación formal del mismo de lo cual se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se resolverán los siguientes puntos:
a. Nombramiento del Presidente del Comité
b. Nombramiento del Secretario del Comité
c. Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva
d. Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista en la Resolución 1356 de 2012
e. Programar futuras capacitaciones a los nuevos miembros del Comité. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.
f. Los demás temas que los miembros quieran tratar

Parágrafo: De la instalación del Comité debe informarse a toda la comunidad laboral.

Artículo 8: Las reuniones del comité serán convocadas por el presidente del comité a través del secretario del comité, conforme a la frecuencia determinada por la Resolución 1356 de 2012. Cuando los miembros del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, éstas constituirán sesiones extraordinarias y podrán ser convocadas por el Presidente del Comité o por un mínimo de dos (2) miembros del mismo.

Artículo 9. El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus titulares.

Artículo 10. De cada reunión se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por el Presidente y el Secretario. El acta será elaborada por el Secretario del Comité.

Parágrafo: Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia del Secretario, cuando finalice su periodo

deberá hacer entrega de toda la documentación a la Dirección de Gestión Humana de la Universidad.

Artículo 11. El Comité adoptará sus decisiones por la vía del consenso. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de los miembros titulares que asistan a la sesión y cuya expresión de voluntad será confidencial.

Artículo 12. De acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, el Secretario del Comité es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas interpuestas por los empleados directos de la Universidad, las cuales deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes.
La respectiva comunicación de la queja debe estar firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura.
Artículo 13. De acuerdo a lo estipulado en las Funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la Resolución 652 de 2012, el comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo para lo cual las partes serán citadas para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja
Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del Presidente del Comité de Convivencia Laboral, se adelantarán reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.

Artículo 14. El Comité deberá avalar y cooperar en la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes, para propiciar, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
Igualmente realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Artículo 15. Ni el Comité ni la Dirección de Gestión Humana, tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios.

Artículo 16. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de dos meses contados a partir de la fecha en que la queja fue radicada ante el Secretario para ejercer acciones preventivas, acompañamiento y seguimiento. Las vacaciones colectivas de la Universidad suspenden dicho término.

Artículo 17. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase.

Dada a los diez (10) días del mes de marzo de 2020.



César Vallejo Mejía
Rector