

RESOLUCIÓN RECTORAL # 0025

Por medio de la cual se constituye el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad CES

El Rector

CONSIDERANDO

La Resolución 652 de abril 30 de 2012 del Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral

Principalmente establece para los empleadores la obligación de conformar el comité de convivencia laboral, una de las medidas preventivas de acoso laboral en los espacios de trabajo, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo. Su fundamento jurídico se encuentra en el Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 (medidas preventivas de acoso laboral), cuya conformación anteriormente era de carácter potestativo del empleador, pero ahora con la entrada en vigencia de la norma en comento su constitución es de carácter obligatoria.

En aras de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de la Universidad CES a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Universidad, siendo una herramienta más en la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud en su lugar de trabajo. Dicho Comité procurará generar una conciencia

colectiva conviviente entre la Comunidad Laboral Universitaria, con el fin de interiorizar valores que conlleven a la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la Universidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ. Este Comité estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representante del empleador.

ARTÍCULO TERCERO: Del período. El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su instalación. Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

ARTÍCULO CUARTO: Obligaciones especiales. Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO QUINTO: Inhabilidades. . 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.

En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.

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

para decidir en un caso concreto de actuación del comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

ARTÍCULO SEXTO: Causales de retiro. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a. La terminación del contrato de trabajo
- b. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador
- c. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité
- d. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas
- e. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité
- f. La renuncia presentada por el miembro del Comité

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos b, c, d y e debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

ARTÍCULO SEPTIMO: Reemplazos temporales y definitivos. Los representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, deberán tener suplentes designados en la misma forma prevista para ellos, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

ARTÍCULO OCTAVO: Instalación. Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité, y de dicha instalación se dejará constancia en un acta.

De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

- a) Nombramiento del coordinador del Comité
- b) Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva
- c) Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista en el capítulo especial del RIT
- d) Aprobación del reglamento de funcionamiento del Comité
- e) Los demás temas que los miembros quieran tratar

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

ARTÍCULO NOVENO: Funciones del coordinador. Son funciones del coordinador las siguientes:

- a. Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del Comité.
- b. Convocar las sesiones del Comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.

- c. Responsabilizarse por el archivo de documentos y actas del Comité.
- d. Citar a las personas que el Comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
- e. Coordinar la elaboración de las actas correspondientes a las sesiones del Comité, preservando la debida confidencialidad.
- f. Moderar las sesiones del Comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según agenda.
- g. Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

Parágrafo: En caso de ausencia temporal o definitiva del coordinador, el Comité proveerá su remplazo.

ARTÍCULO DECIMO: Apoyo interdisciplinario. Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a especialistas en diferentes disciplinas, tales como psicología y derecho, entre otros, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de las cláusulas contractuales correspondientes.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: Reuniones ordinarias. Las celebradas mediante convocatoria previa, una vez cada tres meses.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: Reuniones extraordinarias. Cuando los miembros del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, estas constituirán sesiones de este tipo. Podrán ser convocadas por el Coordinador del Comité o por un mínimo de dos (2) miembros del mismo.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: De la validez de las Reuniones. El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de por lo menos uno (1) de los dos (2) miembros elegidos por los trabajadores, junto con uno (1) de los miembros que represente a la Universidad o su delegado para tal efecto.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO: De las actas. 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 los miembros del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

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 de la Oficina Laboral de la Universidad.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: Decisiones del Comité. El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso, es decir, por el consentimiento de todos sus miembros. Sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán con el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros principales. En caso de

existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO: Funciones preventivas. A nivel preventivo, el Comité tendrá las siguientes funciones:

- 1) A nivel de capacitación, el Comité podrá realizar las siguientes actividades:
 - a) Campañas de divulgación preventivas del acoso laboral
 - b) Conversatorios
 - c) Capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes
- 2) A nivel de espacios de capacitación, el Comité podrá organizar círculos de participación o grupos de similar naturaleza, cuyos objetivos sean:
 - a) Brindar espacios para la evaluación periódica de la vida laboral de la Universidad en función del trato digno y respetuoso
 - b) Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato laboral
- 3) A nivel de canales de comunicación, la Universidad definirá canales de comunicación claros con el fin de:
 - a) Permitir a los trabajadores expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral
 - b) Promover la coherencia operativa y la armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato laboral al interior de la Universidad.
- 4) A nivel de evaluación del clima laboral, el Comité podrá proponer o hacer recomendaciones al respecto.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: Funciones correctivas. Cuando el comité tenga conocimiento por cualquier medio de una queja interpuesta por algún empleado de la Universidad, en el marco de los derechos que se pretende proteger, orientara al empleado acerca de si su inconformidad y a juicio del comité, las conductas narradas se enmarcan o no dentro de los artículo 2 – 7 de la Ley 1010 de 2006.

Así mismo informara al empleado del derecho que le asiste para instaurar la queja ante el Ministerio de la Protección Social, división territorial del domicilio de la Universidad, y lo instruirá sobre la forma de hacerlo.

Si a juicio del Comité, y sin perjuicio del derecho que le asiste al empleado de formular la queja ante el Ministerio de la Protección Social, las conductas descritas por el empleado y de las cuales es objeto, si constituyen acoso laboral propiciará una reunión entre el quejoso y el presunto acosador, en la que se perseguirá la obtención de una solución negociada, en procura de lograr un buen ambiente laboral en la Universidad.

De todas formas, obtenida la formula conciliatoria, o si no se llegare a esta, el comité adoptará la decisión que juzgue más adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de la Universidad, cuando fuere el caso.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO: Relación con las autoridades administrativas. El comité recibirá y atenderá, a través del coordinador del Comité, las conminaciones que le formulen las autoridades administrativas:

- a) Acreditando el trámite adelantado con respecto a las quejas
- b) Comprometiéndose a dar cumplimiento a la solución indicada.
- c) Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo para prevenir el acoso laboral
- d) Acreditando la realización de terapias o estrategias grupales o institucionales para el mejoramiento del clima laboral

ARTÍCULO DECIMO NOVENO: Relación con las autoridades judiciales. El comité acreditará ante el juez que esté adelantando una demanda por acoso laboral

- a) Los procedimientos preventivos llevados a cabo en el caso específico
- b) Los procedimientos correctivos llevados a cabo en el caso específico
- c) La ausencia de conocimiento del caso, si a ello hubiere lugar

ARTÍCULO VIGESIMO: Teniendo en cuenta que la Universidad cesa en sus actividades el día 21 del presente mes, y que estas no se reanudan hasta el día 16 de Enero de 2013, se convocara a elecciones para la conformación del comité a más tardar en el mes de Abril de 2013, o antes de dicha fecha de ser posible.

PARAGRAFO: La convocatoria a elecciones, proceso de escrutinio e instalación del comité, estará a cargo del área de Gestión Humana.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: Recursos. Contra la presente Resolución no procede recurso alguno

Publíquese y cúmplase,

Dada en Medellín, a los veinte (20) días del mes de Diciembre de dos mil doce (2012).

JOSÉ MARÍA MAYA MEJÍA.