



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

El Rector de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo,

en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las que le confiere los literales
1° y 3° del Artículo 29 de los Estatutos de la Corporación Universitaria de Ciencia y
Desarrollo – UNICIENCIA, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo – Uniciencia, es una entidad de educación superior de derecho privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro y de nacionalidad colombiana.
2. 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"; en su artículo 9°, señala que las empresas e instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.
3. Que la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"; en su artículo 14, contempla como medida preventiva de Acoso Laboral, la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y que se establezca un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de Acoso Laboral.
4. Que la Resolución No. 652 del 30 de Abril de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, definió los parámetros para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas.
5. Que el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 1356 del 18 de Julio de 2012, la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
6. Que en virtud de lo anteriormente expuesto, se hace necesario crear el Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo.



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. DE LA CREACIÓN: Crease el Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo – UNICIENCIA, como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO. DE LA CONFORMACIÓN: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes designados directamente por la Rectoría de la Corporación y dos (2) representantes elegidos por los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán tener las competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflicto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Comité no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO TERCERO. DE LA ELECCIÓN: El Rector de la Corporación designará directamente a sus representantes y lo comunicará mediante Acto Administrativo.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público de acuerdo al procedimiento que establezca la Corporación.

ARTÍCULO CUARTO. DEL PERIODO: El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Corporación adelantará los procedimientos encaminados a la elección de los nuevos miembros del comité con un (1) mes de antelación respecto de la finalización del periodo del Comité vigente, con el fin de garantizar la continuidad y conformación del mismo. Lo anterior, sin perjuicio de que los nuevos miembros elegidos, únicamente inicien sus actividades una vez finalizado el periodo del comité vigente.



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

ARTÍCULO QUINTO. DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ: El Comité de Convivencia Laboral de UNICIENCIA, tendrá 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 Institución.
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 Rectoría y a la Dirección de Talento Humano, cerrará el caso y el trabajador puede presentar queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.
8. Presentar a la Rectoría y a la Dirección de Talento Humano 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 la Dirección de Talento Humano y al Área de Salud Ocupacional.



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

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 Rectoría y a la Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO SEXTO. DE LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ: 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.
3. Tramitar ante la Institución las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Rectoría los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ: 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 a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan ser constitutivas de acoso laboral y afectar el clima 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 el día, la hora y el 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 a los empleados (administrativos o académicos) 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. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias involucradas en la situación particular.
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 incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos, recomendaciones y propuestas, los cuales serán presentados a la Rectoría.



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

ARTÍCULO OCTAVO. DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ: 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.

De lo señalado en las reuniones del Comité deberá quedar constancia por escrito mediante actas firmadas por el Presidente y el Secretario.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el Comité de Convivencia Laboral lo estime pertinente, podrá invitar a las sesiones a un asesor experto en la materia objeto de estudio, con el propósito de tener asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTÍCULO NOVENO. DE LOS RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ: Por intermedio de la Rectoría y de la Dirección de Talento Humano se garantizará 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 DÉCIMO. DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ: Instalación Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a su instalación formal, de la que se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

1. Nombramiento del presidente y del secretario del Comité por mutuo acuerdo entre sus miembros.
2. Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad.
3. Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista en la normatividad.
4. Aprobación del reglamento de funcionamiento del Comité.
5. Los demás temas que los miembros quieran tratar.

PARÁGRAFO PRIMERO: De la instalación del Comité debe informarse a todos los empleados (administrativos y académicos).

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. DEL TRÁMITE DE LAS QUEJAS: El Comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

1. Diligenciando el formato que para tal efecto determine el Comité, y entregarlo de manera física en las instalaciones donde labore quien ejerza como Secretario o a través del correo electrónico: comité.convivencia.laboral@uniciencia.edu.co



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

2. En forma verbal a cualquiera de los miembros del Comité. En este evento se requerirá aprobación verbal o escrita por parte de la persona que está presentado la queja, para dar trámite formal al caso.
3. Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de la Institución o de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones de acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DE LA CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN: Los miembros del Comité deberán manejar la información que conozcan con absoluta reserva, discreción y confidencialidad.

Con el fin de facilitar esta obligación, se establece que la información que obtenga cualquier miembro del comité, sobre un eventual caso de acoso o convivencia laboral, no se circulará previamente entre los miembros, hasta tanto el Comité no se reúna para conocer del caso. Ello implica que para el análisis de cada situación, el Comité o una comisión delegada, se reunirá las veces que se requiera para cada caso particular, conservado así la custodia de la información y los documentos.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DE LAS INHABILIDADES: Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesaria, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que éstos se pronuncien al respecto.

La persona que presenta la queja o cualquier miembro del Comité también podrá manifestar (recusar), con razones válidas, los motivos que a su juicio afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de los miembros del Comité para actuar en un caso concreto. En caso de que la inhabilidad o la recusación sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, el integrante quedará inhabilitado para participar en el caso concreto y el Comité dará curso al proceso con los miembros restantes, siempre y cuando esté presente la mitad más uno.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS: Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.



**Resolución Rectoral No. 007
(Julio 21 de 2015)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.”**

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 DÉCIMO QUINTO. DE LAS CAUSALES DE RETIRO: Son causales de retiro de los miembros del Comité, las siguientes:

1. La desvinculación laboral de la Institución.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente como empleado.
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 como miembro del Comité. La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada e informada por el resto de miembros del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. DE LA CONSTITUCIÓN DE CÓMITES EN LAS EXTENSIONES: Las Extensiones que posea la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo – UNICIENCIA, cuya sede este fuera de la ciudad de Bogotá, deberán adoptar lo descrito en el presente reglamento y conformar el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiún (21) días del mes de Julio de 2015.

Comuníquese y Cúmplase,



REYNALDO RÍOS PERÉZ
Rector