

UNIVERSIDAD DEL NORTE
Rectoría

Resolución rectoral No. 92 de noviembre 16 de 2012

“Por medio de la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Norte, se establece su forma de integración y se dictan otras disposiciones”.

El Rector de la Universidad del Norte, en uso de sus facultades y en especial las conferidas en el artículo 21 de los Estatutos, y

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 652 de 2012 modificada por la Resolución No. 1356 del mismo año del Ministerio del Trabajo se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral al interior de las entidades públicas y privadas del país;

Que es necesario proceder a su creación, estableciendo su integración, definiendo la forma de elección de los representantes de los trabajadores y adoptando las disposiciones pertinentes relativas a su funcionamiento.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Créase el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Norte el cual tendrá por finalidad adoptar las medidas necesarias para prevenir y resolver las conductas de acoso laboral al interior de la Institución.

Capítulo 1
Integración y forma de designación y elección

ARTICULO SEGUNDO: El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por cuatro (4) miembros principales con sus respectivos suplentes: dos (2) designados por el Rector directamente y dos (2) designados por los trabajadores mediante sistema de elección directa, para períodos de dos (2) años contados a partir de la comunicación de la designación o elección respectiva.

ARTICULO TERCERO: Para ser miembro del Comité de Convivencia, se requiere:

- a. Tener contrato laboral vigente con la Universidad;
- b. Contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- c. No podrán formar parte del Comité los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de éste, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTICULO CUARTO: Corresponde al Rector hacer la designación de los dos representantes de la Universidad con sus respectivos suplentes. Los representantes de

los trabajadores serán elegidos por éstos mediante voto secreto, conforme al siguiente procedimiento:

- a. La Dirección de Gestión Humana procederá a fijar el calendario de la elección conforme a las etapas que aquí se establecen.
- b. Se establecerá un período de postulación en el cual se inscribirán ante Gestión Humana la lista de funcionarios interesados en formar parte del Comité, integrada por un principal con su respectivo suplente. Para facilitar el proceso de postulación o inscripción, se podrán elaborar los formatos respectivos.
- c. Vencido el plazo de postulación, se informará a todos los funcionarios y trabajadores de la Institución, las listas inscritas.
- d. En la fecha establecida se efectuará la elección la cual se realizará por medios electrónicos, a través de la página WEB institucional. Tendrán derecho a votar, todos los trabajadores de la Institución, vinculados mediante contrato laboral vigente. Se garantizará que el voto sea secreto, libre, espontáneo y auténtico.
- e. Cerrada la jornada electoral, en presencia de la auditoría y los postulados que así lo deseen, se procederá a verificar los resultados de lo cual se levantará el acta respectiva. Los cargos se proveerán con los postulados de las listas que obtengan las dos más altas votaciones. Los resultados serán debidamente divulgados.

Capítulo 2

Funciones del Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO QUINTO: De conformidad con lo previsto en el artículo 6° de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, son funciones del Comité de Convivencia Laboral, únicamente las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueden 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 pudiera 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 a lo pactado;
7. En aquellos casos en los 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 alta dirección de la Universidad, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector del trabajo o demandar ante el juez competente;
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Universidad;
9. Elaborar informes trimestrales sobre al 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.

Capítulo 3
Integración interna y funcionamiento del Comité

ARTICULO SEXTO: El Comité tendrá un Presidente y un secretario. El presidente será designado por el propio Comité por mutuo acuerdo entre sus miembros, el cual ejercerá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias sin perjuicio de la facultad que tienen los demás miembros para hacerlo;
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz;
- c. Tramitar ante la administración de la Universidad, las recomendaciones aprobadas por el Comité;
- d. Gestionar ante la alta dirección de la Institución, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO SEPTIMO: El Comité designará por mutuo acuerdo de entre sus miembros, un Secretario, el cual tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite 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;
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias o extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión;
- c. 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;
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia;
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información;
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité;
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Universidad;
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. 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.

ARTICULO OCTAVO: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. Podrá reunirse extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquier de sus integrantes.

ARTICULO NOVENO: Corresponderá a la Dirección de Gestión Humana garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como brindar el apoyo necesario para garantizar el manejo reservado de la documentación. Dicha dependencia tendrá a su cargo organizar un plan de capacitación

para los miembros del Comité en materia de resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas importantes para su funcionamiento.

Capítulo 4
Disposiciones finales

ARTICULO DECIMO: Corresponde a la Dirección de Gestión Humana divulgar la existencia e importancia del Comité de Convivencia Laboral, lo que permitirá una amplia participación de los trabajadores en la elección de sus representantes. De igual manera, le corresponde adoptar las medidas y acciones necesarias para que se lleve a cabo el proceso de elección en forma democrática, participativa y transparente. Dicho proceso será acompañado por la oficina de Auditoría.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: La presente resolución rige a partir de su publicación en la *página WEB de la institución*. No obstante lo anterior, la Dirección de Gestión Humana se encargará de su divulgación por otros medios para conocimiento por parte de los funcionarios y trabajadores de la Institución.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los dieciséis (16) días del mes de noviembre de 2012.


JESUS FERRO BAYONA
Rector

*sección
ADM*

