

**RESOLUCIÓN No. 109**  
**(24 de junio de 2024)**

**POR LA CUAL SE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO  
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
AUTÓNOMA DEL CAUCA**

El Representante Legal de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca en uso de sus atribuciones estatutarias establecidas en el acuerdo Número 006 de 2016, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 652 de abril 30 de 2012, mediante la cual se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
2. Que, el objeto de la mencionada Resolución es definir la conformación y funcionamiento Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que le asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008.
3. Que, la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA mediante la Circular 030 del 31 de mayo de 2024 establece estos parámetros de convocatoria y de acuerdo con la Resolución No. 1356 de julio de 2002 determinó que “el comité convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivas suplentes.” Así mismo indica: “las entidades podrán de acuerdo con su organización interna designar un número mayor de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes”.
4. Que, el 31 de mayo de 2024, se invitó a todos los colaboradores a formar parte del comité de convivencia a través de sesiones de sensibilización individualizadas, así como por medio de correos electrónicos y redes internas de la institución que incluía un enlace de inscripción para cada comité. Estas invitaciones fueron enviadas tanto al personal Administrativo como al cuerpo Docente.
5. Que, una vez vencidos los plazos establecidos para la inscripción, como resultado de la circular y las sesiones de sensibilización individuales, se inscribieron ocho (8) candidatos para formar parte del comité de convivencia laboral. En consecuencia, el Representante Legal decidió seleccionar a los representantes de entre los postulantes, y de esta forma se designaron los colaboradores de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA que actuarán como representantes y suplentes de la siguiente manera:

**Representantes por el empleador**

PRINCIPALES	SUPLENTES
LINA MARCELA GIRALDO RUIZ	MARITZABEL SEGURA SANDOVAL
NAYDA ORDOÑEZ TORRES	JHON EDINSON FERNANDEZ CARLOSAMA

**Representantes por los trabajadores**

PRINCIPALES	SUPLENTES
FABIAN ANDRES IBARRA FLOREZ	CARLOS ANTONIO FLOREZ ARIAS
VICTOR ALFONSO PEREZ SEMANATE	LAURA CECILIA MEDINA CORAL

Y, en mérito de lo expuesto;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - CONFORMAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA,** el cual quedará constituido de la siguiente manera:

**REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR:**

**PRINCIPALES:** Lina Marcela Giraldo Ruiz, Nayda Ordoñez Torres

**SUPLENTES:** Maritzabel Segura Sandoval, Jhon Édison Fernández Carlosama

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:**

**PRINCIPALES:** Fabian Andrés Ibarra Flórez, Víctor Alfonso Pérez Semanate

**SUPLENTES:** Carlos Antonio Flórez Arias, Laura Cecilia Medina Coral

**ARTÍCULO SEGUNDO. - PERIODO:** los elegidos ejercerán sus funciones por un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de conformidad de este, para tal efecto el presente comité se eligió para el periodo entre el 24 de junio de 2024 al 24 junio del 2026.

**ARTÍCULO TERCERO - FUNCIONES:** 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 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.
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 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 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, informará a la alta dirección de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante un juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA 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 el 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 División de Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la labor del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

#### **ARTÍCULO CUARTO. - FUNCIONES DEL 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 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

#### **ARTÍCULO QUINTO. - FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA 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 a las quejas presentadas por escrito en las que se describen las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soporten.
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 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. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes Unidades de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.
7. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
8. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de la queja, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**ARTÍCULO SEXTO - SESIONES:** 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 1.** A todas las reuniones del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL podrán asistir los suplentes, pero *sólo tendrán voto en ausencia del principal.*

**PARÁGRAFO 2.** El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL podrá asesorarse de las unidades o colaboradores de la Institución que considere pertinentes. Quienes participarán de las reuniones para las que fueran expresamente invitados, *con voz, pero sin voto.*

**PARÁGRAFO 3.** Siempre que un miembro del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los miembros del Comité para que estos se pronuncien al respecto.

**ARTÍCULO SÉPTIMO** - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

### **PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en la ciudad de Popayán, 24 de junio de 2024.



**RUBEN DARIO MANTILLA SANDOVAL.**  
Representante Legal