

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
1803

RESOLUCIÓN RECTORAL . 37917

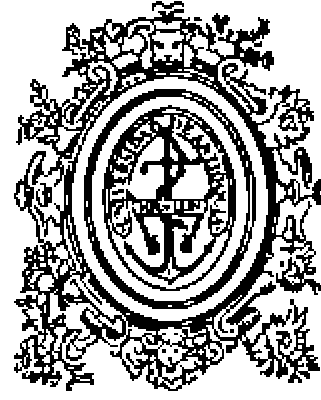
7 OCT 2013

"Por la cual se definen la adopción y la aplicación de las normas relacionadas con las presuntas conductas de acoso laboral"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las conferidas en el literal h. del artículo 42 del Estatuto General, y

CONSIDERANDO QUE

1. Mediante la Resolución Rectoral 22930 del 18 de agosto de 2006, modificada por la Resolución Rectoral 23352 del 11 de octubre de 2006, se adoptaron normas internas de organización y funcionamiento del personal administrativo, y se incorporaron los mecanismos de prevención del acoso laboral, la integración del Comité de Convivencia Laboral, y el procedimiento interno para solucionar estos conflictos cuando se presenten.
2. Es necesario ajustar dicha normativa, a lo dispuesto en 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 la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la 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"*), y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 de 2012 (*"por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*) y 1356 de 2012 (*"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012"*).
3. De conformidad con la normatividad citada en el considerando anterior, la conformación y el funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas están previstos como una medida preventiva contra el acoso laboral que



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
1 8 0 3

Resolución Rectoral

. 3 7 9 1 7

2

involucra a todos los servidores públicos, por lo que se hace necesario unificar los mecanismos preventivos y correctivos de situaciones de acoso laboral.

4. De conformidad con el artículo 11 del Estatuto General de la Universidad, Acuerdo Superior 1 de 1994, la convivencia es un principio en virtud del cual los integrantes del personal universitario practican y defienden el diálogo racional y la controversia civilizada como métodos de convivencia para conseguir los fines de la Institución, y para tratar o solucionar los conflictos. El respeto mutuo y la civilidad rigen el comportamiento universitario,

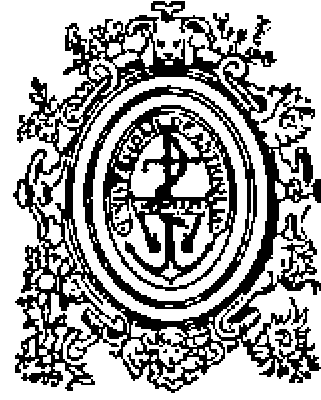
#### RESUELVE

Artículo 1º. Propósito. La presente norma tiene como objetivo la prevención de conductas de acoso laboral, y la implementación de los correctivos necesarios para generar una conciencia colectiva de convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, cultive la armonía entre quienes comparten vida laboral, propicie el buen ambiente en la Institución, y proteja la intimidad, la honra, el respeto, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 2º. Mecanismos de prevención del acoso laboral. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se establecen los siguientes mecanismos de prevención:

a. Implementar herramientas para el diálogo, como círculos o grupos de participación para la evaluación de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato dentro de la Institución.

b. Diseñar y ejecutar planes y actividades con la participación de los servidores públicos, a fin de establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral de convivencia y prevengan el acoso laboral.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
1 8 0 3

Resolución Rectoral

. 3 7 9 1 7

3

c. Formular recomendaciones a los servidores públicos, en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de los valores y el cultivo de los hábitos de convivencia laboral.

d. Realizar las demás actividades y acciones necesarias para cumplir con el propósito de la presente norma.

Artículo 3º. Conformación del comité de convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral estará integrado así:

a. En calidad de representantes de la administración de Universidad de Antioquia, con sus respectivos suplentes:

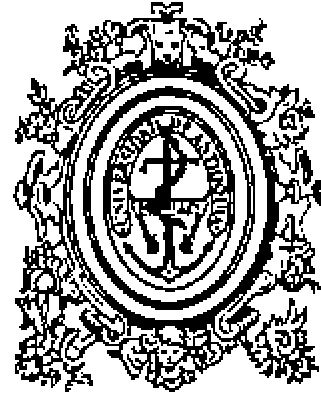
- El Coordinador de Desarrollo del Talento Humano.
- El Coordinador del Programa de Riesgos Ocupacionales, o quien haga sus veces.
- Un psicólogo designado por la Dirección de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces.
- Un profesional designado por la Vicerrectoría de Docencia, o quien haga sus veces.

b. En calidad de representantes de los servidores de la Universidad de Antioquia:

Cuatro (4) servidores públicos vinculados a la Universidad como empleados docentes, como empleados administrativos o como trabajadores oficiales, que se desempeñen en oficios de la planta de cargos, con sus respectivos suplentes.

Parágrafo 1. Los representantes de la administración de la Universidad deberán designar a sus respectivos suplentes, cada dos años, una vez se elijan los representantes de los servidores universitarios, según la normativa vigente.

Parágrafo 2. Los integrantes del Comité deben contar preferiblemente con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
1 8 0 3

. 3 7 9 1 7

Resolución Rectoral

4

Parágrafo 3. A las reuniones del Comité podrán asistir invitados con voz, pero sin voto, previa concertación entre los representantes de ambas partes.

Artículo 4°. Elección de los representantes de los empleados administrativos, docentes y trabajadores oficiales. Los empleados docentes, los empleados administrativos y los trabajadores oficiales elegirán a sus representantes, para un período de dos años, mediante votación universal y secreta. Para ello, la Universidad abrirá la convocatoria respectiva, previo al vencimiento de los períodos vigentes.

Artículo 5°. Funciones. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las funciones definidas en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 de 2012 y 1356 de 2012, o en las normas vigentes que regulen la materia.

Parágrafo 1. El comité se dará su propio reglamento de funcionamiento.

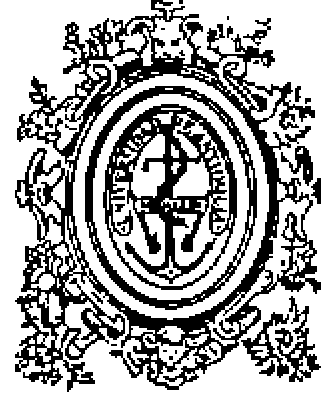
Parágrafo. 2. El Coordinador del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salud Ocupacional) será el responsable de mantener actualizadas dichas funciones y obligaciones, y ponerlas en conocimiento de los miembros del Comité.

Artículo 6°. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral elegirá entre sus miembros a un(a) secretario(a), por mutuo acuerdo, quien tendrá las funciones definidas en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 de 2012 y 1356 de 2012, o en las normas vigentes que regulen la materia.

Artículo 7°. Elección del Presidente del Comité de Convivencia Laboral. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán elegir, por mutuo acuerdo, a un presidente, quien tendrá las funciones definidas en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 de 2012 y 1356 de 2012, o en las normas vigentes que regulen la materia.

Artículo 8°. Periodicidad de las reuniones, asistencia al comité y quórum. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá por lo menos una vez cada trimestre según lo establecido en la norma general, sin perjuicio de reuniones extraordinarias cuando las

Q



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
1 8 0 3

Resolución Rectoral

. 3 7 9 1 7

5

circunstancias lo ameriten. A las reuniones asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán sólo en caso de ausencia del representante principal. El quórum para sesionar estará conformado con la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 9°. Causales de Impedimentos y Recusaciones. Son causales especiales de impedimento y recusación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 150 del Código de Procedimiento Civil en lo que resulte aplicable, y darán lugar a que los miembros del Comité de Convivencia deban declararse impedidos o puedan ser recusados por las partes para conocer el caso, las siguientes:

- a. Cuando un miembro del Comité, su cónyuge o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil, ostente la condición de reclamante, de reclamado, o de partícipe de una presunta conducta de acoso laboral.
- b. Cuando la reclamación sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) de alguno de los miembros del Comité, de su cónyuge, o de alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil.
- c. Cuando exista enemistad grave por hechos ajenos a la reclamación, o amistad íntima entre un integrante del Comité y el reclamante, el reclamado, o el partícipe de una presunta conducta de acoso laboral.
- d. Cuando un integrante del Comité haya interpuesto o haya sido objeto de queja disciplinaria respecto del reclamante, del reclamado, o de un partícipe de una presunta conducta de acoso laboral.
- e. Cuando un miembro del Comité presente conflicto de interés por otro motivo debidamente justificado.

Parágrafo 1. Cuando algún miembro del Comité advierta la existencia de alguna de las causales de impedimento o de recusación, informará de ello al Comité, allegando las pruebas que pretenda hacer valer. En todo caso, las recusaciones y los impedimentos deberán formularse y resolverse antes de iniciarse el trámite de revisión de cada solicitud, en un término no mayor de quince (15) días hábiles, y se decidirá mediante acto debidamente motivado, contra el cual procederá únicamente el recurso de reposición, que se deberá resolver por parte del Comité de Convivencia Laboral, en el término improrrogable de cinco (5) días hábiles contados a partir de su recepción.




UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
1803

. 37917 6

Resolución Rectoral

Parágrafo 2. En el evento de comprobarse una causal de impedimento o de recusación en un miembro del Comité, el Comité de Convivencia Laboral designará, en su reemplazo, al respectivo suplente.

Artículo 10°. Vigencia. Esta norma rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Capítulo XIII de la Resolución Rectoral 22930 del 18 de agosto de 2006, modificada por la Resolución Rectoral 23352 del 11 de octubre de 2006.

  
ALBERTO URIBE CORREA  
Rector  
*Paulcuro*

7 OCT 2013

  
LUQUEGI GIL NEIRA  
Secretario General  
*Lu*