



Resolución No.

"Por medio de la cual se adopta la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y se deroga la Resolución 1998 de 2019"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA,

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 modificado por la Resolución 1356 de 2012, la Resolución 652 de 2012, el Acuerdo 001 de 2018 y la Ley 2191 de 2022 y demás normas concordantes y;

CONSIDERANDO;

Que, mediante la Ley 1010 de 2006, "*se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*"; teniendo por objeto "*definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*"

Que, en armonía con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, artículo 2, el acoso laboral es: "*toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*".

Que, igualmente, las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral se encuentran consagradas en el artículo 9, numeral 1 de la Ley 1010 de 2006 corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006, que específicamente en el párrafo 1 dispone que:

"Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral."

Que, la Resolución 2646 de 2008 "*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*", indica en su artículo 14, "*las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral*" y en su numeral 1.7 que una de ellas es "*Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.*"

Que, la Resolución 652 de 2012, de 30 de abril de 2012, emanada del Ministerio de Trabajo, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 expedida por la misma autoridad, en su artículo 1, modifica e indica el periodo de transición referente a la conformación de los Comités de Convivencia Laboral e instituyó que toda empresa pública o privada del país está en la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral integrado por representantes del empleador y de los trabajadores.

Que, en el mismo sentido, en el artículo 2 de la Resolución, 1356 del 18 de julio de 2012 indica que "*las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar (1) comité por empresa y podrán*



voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país”

Que, con posterioridad y con el ánimo de aplicar las normas generales referentes al acoso laboral, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, profirió el Acuerdo 001 de 2018 “Por el cual se modifica el Acuerdo N°. 063 de 2016, que determina la Estructura Orgánica para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia” y en su artículo 57, estableció la conformación de comités de convivencia laboral para las sedes Central y las seccionales Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá.

Que, actualmente se encuentra vigente la Resolución No. 1998 de 08 de abril de 2019, expedida por el entonces Rector de la Institución, mediante la cual se adoptó la conformación de los Comités de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, sin embargo, al verificar el contenido que motiva el acto administrativo y la parte resolutive, se observa que hay normas que deben ser actualizadas y que sus disposiciones dirigidas a la conformación del comité son contrarias a lo preceptuado por el Acuerdo 001 de 2018, siendo imperiosa la necesidad de derogar dicho acto administrativo y dejar sin efecto jurídico su contenido para actualizarlo por medio de la presente Resolución.

Que, con posterioridad, se expide, de la Ley 2191 de 2022, “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral” que en su artículo 4 otorga la garantía del derecho a la desconexión laboral, indicando en su parágrafo 2 que: “La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable”

Que, resultado de tal disposición, al interior de la Institución se expide la Resolución No. 3437 de 22 de julio de 2022, “por la cual se adopta la Ley de Desconexión Laboral en la Universidad pedagógica y Tecnológica de Colombia”.

Que, dentro de las estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar las posibles conductas asociadas al acoso laboral, es necesario que el trabajador comprenda qué puede o debe hacer ante una situación de conflicto, cuáles son las vías de solución internas a las que puede acudir, cómo presentar soluciones posibles para que su actuar puede resultar útil en una dinámica laboral.

Que, por consiguiente, es necesario adoptar medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral; el procedimiento interno para el trámite de quejas presentadas por posibles conductas de acoso laboral; así como la creación de los comités de convivencia laboral, con sus funciones y reglamentación para que conozcan de las quejas radicadas.

En mérito de lo anterior el Rector de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Adoptar la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, de acuerdo con el procedimiento de Comité de Convivencia Laboral y la Guía de Elección General y Funcionamiento del Comité de Convivencia laboral, que se encuentra anexa el presente acto administrativo como una orientación general.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación. La presente Resolución aplica a los Servidores Públicos de la Universidad, entiéndase, empleados públicos docentes, empleados públicos no docentes y trabajadores oficiales.

VIGILADA MINEDUCACIÓN



ARTÍCULO TERCERO: Elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. De acuerdo con lo señalado en el Acuerdo 001 de 2018, artículo 57 la Conformación del Comité de Convivencia Laboral de la UPTC, estará conformado de la siguiente manera:

- **Sede Central:** La conformación del Comité de Convivencia Laboral en la Sede Central Tunja, estará compuesto por cuatro (4) representantes del empleador y cuatro (4) representantes de los funcionarios (docentes, administrativos y trabajadores oficiales), todos con sus respectivos suplentes
- **Sede Seccional Duitama:** La conformación del Comité de Convivencia Laboral en la Sede Duitama, estará compuesto por tres (3) representantes del empleador y tres (3) representantes de los funcionarios (docentes, administrativos y trabajadores oficiales) con sus respectivos suplentes.
- **Sede Seccional Sogamoso:** La conformación del Comité de Convivencia Laboral en la Sede Sogamoso, estará compuesto por tres (3) representantes del empleador y tres (3) representantes de los funcionarios (docentes, administrativos y trabajadores oficiales) con sus respectivos suplentes.
- **Sede Seccional Chiquinquirá:** La conformación del Comité de Convivencia Laboral de la sede Chiquinquirá estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (3) representantes de los funcionarios (docentes, administrativos y trabajadores oficiales) con sus respectivos suplentes.

Parágrafo 1: Las sedes adicionales existentes dentro de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, que no están referidas dentro del Artículo 57 del Acuerdo 001 de 2018, serán cubiertas por la sede Central Tunja, así como los casos de presunto acoso laboral, que se puedan presentar en la Granja Tinguavita.

Parágrafo 2. Los casos de acoso laboral que se presenten en los diferentes Creados y extensiones de la Universidad, se radicarán y tramitarán con los representantes del comité de convivencia laboral de la sede Central-Tunja.

Parágrafo 3: Quedan expresamente fuera del proceso de inscripción, los contratistas que prestan sus servicios ante la UPTC, dado que estos, no son servidores públicos, toda vez que, no tienen un vínculo de dependencia o subordinación con el Estado.

Parágrafo 4: Podrán aspirar a ser elegidos como representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, los profesores de planta de la Universidad de tiempo completo o medio tiempo, catedrático u ocasional, los servidores administrativos y los trabajadores oficiales, a quienes no se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, dentro de los seis meses anteriores a la inscripción. (inciso 2 del artículo 57 del Acuerdo 001 de 2018 y artículo 3 Resolución 652 de 2012).

Parágrafo 5: El responsable de garantizar el proceso de elección de los representantes del Comité de Convivencia Laboral dentro de la Universidad, conforme al Acuerdo 001 de 2018, Artículo 5, literal f, es la Secretaría General de la Universidad.

ARTÍCULO CUARTO: Periodo del Representación de los miembros del Comité de Convivencia Laboral
El periodo de Representación de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO QUINTO: Sesiones. El comité de Convivencia Laboral, de cada una de las sedes de la UPTC, 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.



ARTÍCULO SEXTO: Responsabilidades de la Dirección de la Universidad. La Dirección de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia tendrá las siguientes responsabilidades dentro del Comité de Convivencia Laboral.

1. Ser el responsable de asegurar que los servidores públicos no docentes, docentes y trabajadores oficiales reciban información completa, clara y suficiente de manera que identifiquen las situaciones generadoras de acoso laboral.
2. Establecer cuáles son los mecanismos que la Institución ha implementado para reportar toda situación o conducta que pueda ser calificada como acoso laboral.
3. Determinar dónde los funcionarios y trabajadores directos de la Institución pueden buscar ayuda en caso de presentar problemas personales o laborales por situaciones constitutivas de acoso laboral.
4. Asegurar que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral reciban formación y entrenamiento en comunicación asertiva y resolución de conflictos, de manera que cuenten con herramientas que les permita manejar los casos de acoso laboral que se presenten.
5. Realizar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en coordinación del área de seguridad y salud en el trabajo (para el caso de la UPTC es el SIG), de acuerdo con los parámetros legales vigentes.
6. Establecer e implementar en coordinación del área de seguridad y salud en el trabajo (para el caso de la UPTC es el SIG), las actividades necesarias para controlar los riesgos detectados, en articulación de los Protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
7. Divulgar y/o socializar a los trabajadores el procedimiento establecido de comité de convivencia laboral para recibir y dar trámite a inquietudes o quejas asociadas a conductas constitutivas de acoso laboral.
8. Garantizar la existencia, firma y salvaguarda del acuerdo de confidencialidad y manejo de casos a dada uno de los miembros del Comité de Convivencia laboral, conforme a las políticas propias de la Institución.
9. Garantizar la existencia de todos los formatos requeridos para el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia laboral, incluyendo entre otros, los formatos de comunicación por parte de los trabajadores de presuntos casos de acoso laboral; modelo de las actas de reuniones ordinarias y extraordinarias, etc.
10. Las demás que le sean asignadas por las autoridades competentes y/o las normas internas de la Universidad que así lo establezcan.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral de cada una de las sedes. 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 de 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 entidad.
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 dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a la 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 el 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 Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.



8. Presentar a la alta dirección de la Universidad 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. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.

ARTÍCULO OCTAVO: Funciones del presidente del Comité de Convivencia de cada una de las sedes. 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 cada una de las sedes las recomendaciones aprobadas por el comité.
4. Gestionar ante cada una de las sedes de la Universidad los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO NOVENO: Responsabilidades y funciones de la secretaria del comité en cada una de las sedes. 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 constituir acoso 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 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.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Universidad.
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 incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO. Responsabilidades de los Servidores Públicos Docentes, no Docentes y Trabajadores Oficiales Sede Central y Seccionales de la UPTC. A través de los Comités de Convivencia Laboral deberán desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar las relaciones sociales positivas entre los trabajadores de la UPTC y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales. En coordinación con el empleador, las ARL llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el

VIGILADA MINEDUCACIÓN

