



**RESOLUCION No. 3083**  
(25 de octubre de 2022)

*“Por la cual se asignan los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de la Amazonia 2022-2024”.*

**EL RECTOR DE LA UNIVERIDAD DE LA AMAZONIA**  
En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

**CONSIDERANDO QUE:**

Mediante Ley 1010 del 23 de enero de 2006 se *“adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.*

La Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, establece las *“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”.*

Por medio de la Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, se regula la *“conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.*

El capítulo II de la Resolución No. 652 del 2012, en sus artículos 3 define que el empleador *“designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección”.*

El artículo 4 de la Resolución No. 652 de 2012 define que las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

A través de la Resolución Rectoral No. 1847 de 2016, modificada por la Resolución No. 2393 del 08 de julio de 2019, la Universidad de la Amazonia adopta *“medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en la Universidad de la Amazonía e igualmente se establecen los criterios para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Institución”.*

El artículo 26 de la Resolución Rectoral No. 2393 del 08 de julio de 2019 otorga la facultad al Rector de la Universidad de la Amazonia para integrar, mediante Resolución, el Comité de Convivencia Laboral, *“en la cual se designarán directamente los representantes de la institución en el Comité, y los que hayan sido elegidos de conformidad con los resultados de la votación, con sus suplentes”.*

El proceso de elecciones de los representantes de los trabajadores se realizó el día 20 de octubre de 2022 de conformidad con el procedimiento PD-A-ST-08 **PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

En mérito de lo anterior,

*Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía*

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
www.uniamazonia.edu.co  
Florencia Caquetá



15/5



**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1:** El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de la Amazonía, para el periodo 2022-2024, estará integrado por los siguientes funcionarios principales y suplentes:

En representación de los Trabajadores (Docentes y Administrativos):

No.	PRINCIPAL	SUPLENTE
1.	WUILMER RUA	CRISTY VANESSA ROBLES HURTADO
2.	DOMINGO RAMIRO MORENO MESTRA	JOSE LUIS TINOCO RIVERA

En representación de la Administración:

No.	PRINCIPAL	SUPLENTE
1.	HERNAN DAVID ROMERO REYES	YENCY PAOLA BERMUDEZ JARAMILLO
2.	MARTHA LUCIA CHAPARRO RUBIANO	MARTHA CECILIA PERDOMO CASALLAS

**ARTÍCULO 2:** Determinar que la vigencia de la representación de todos los integrantes del Comité de Convivencia Laboral es de dos (2) años, contados a partir de la firma del presente acto administrativo. Terminada la vigencia, deberá procederse a una nueva elección de acuerdo con el procedimiento establecido.

**ARTÍCULO 3:** Señalar que ningún miembro integrante del Comité de Convivencia Laboral podrá negarse a cumplir con las responsabilidades y funciones aquí determinadas, y que su renuncia como miembro de este Comité no debe obedecer a motivos por falta de tiempo.

**ARTÍCULO 4: CONSTITUCIÓN.** Una vez elegidos los integrantes del Comité, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en un acta. En este acto se desarrollarán los siguientes puntos:

1. Nombramiento del Presidente y Secretario(a).
2. Definición de fechas de reuniones.

**ARTÍCULO 5: FUNCIONES DEL PRESIDENTE.**

1. Convocar a los integrantes 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 Universidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante Rectoría los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO 6: FUNCIONES DEL (LA) SECRETARIO(A).**

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 integrantes 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 empleados involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

*Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía*

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
www.uniamazonia.edu.co  
Florencia Caquetá





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 al Rector.

**ARTÍCULO 7:** Establecer las siguientes funciones del Comité de Convivencia Laboral:

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 Universidad de la Amazonia.
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 Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la Universidad de la Amazonia 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 a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
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 alta Gerencia.
11. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral a que se refieren la Resolución Rectoral No. 1847 de 2016, modificada por la Resolución No. 2393 del 08 de julio de 2019.

**ARTÍCULO 8:** El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

1. El empleado o funcionario que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja ante el Secretario del Comité, ésta deberá contener los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.
2. El Secretario del Comité, revisará la documentación recibida. Sí la queja no cumple con los requisitos exigidos, le indicará por escrito al quejoso, para que los corrija. Sí la queja cumple con los mismos le informará y procederá el reparto al que siga en turno de acuerdo al orden alfabético

*Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía*

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
 www.uniamazonia.edu.co  
 Florencia Caquetá



Des



entre los miembros del Comité, previa autorización del Presidente. El ponente admitirá la queja, informándole al secretario quien comunicará a las partes involucradas y dará traslado por el término de **cinco (5) días** a la contraparte, para que exponga sus argumentos garantizándole el derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso.

Acorde a lo estipulado por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 18, solo se tendrán en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el quejoso **hayan ocurrido seis (6) meses atrás.**

1. Vencido el término, el Comité examinará el asunto en la siguiente reunión ordinaria, salvo que exista una situación que amerite su conocimiento de forma extraordinaria, a la luz de los parámetros señalados en los artículos 2°, 7° y 9° de la Ley 1010 de 2006.
2. El Comité citará por medio de su secretario(a) a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos.
3. La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
  1. El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
  2. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
  3. Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
  4. Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
  5. Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia del mismo, que deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes.
  6. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del (la) secretario(a) del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
  7. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.
  8. El Comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, en caso de lograrse un acuerdo. Así mismo estará facultado para decidir cuándo se deberá dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.

**ARTÍCULO 9. CONFIDENCIALIDAD:** Todos los intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados.

**ARTÍCULO 10. DEBERES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.** Además del cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y contractuales, los integrantes del Comité tienen los siguientes deberes:

*Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía*

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
 www.uniamazonia.edu.co  
 Florencia Caquetá





1. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Rector de la Universidad.
2. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse válidamente.
3. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
4. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos 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 11. INHABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ:

1. No podrán ser parte del Comité los empleados a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis meses anteriores a su conformación.
2. Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.
3. Cuando un empleado o empleados presenten una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité para decidir en un caso concreto, se deberá analizar si los motivos son razonables y suficientes para determinar su participación o no.
- 4.

**ARTÍCULO 12: CAUSALES DE RETIRO.** Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como empleado
3. Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida.
5. Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.
6. La renuncia presentada por el integrante del Comité.

Parágrafo: La decisión de retiro en los numerales anteriores 2, 3, 4 y 5, debe ser aceptada por el resto de los integrantes del Comité e informada a quienes lo eligieron.

**ARTÍCULO 13: REEMPLAZOS.** Los suplentes de los representantes, tanto del empleador como de los empleados, serán convocados por el resto de integrantes del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales. Serán suplentes numéricos en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

Parágrafo: En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los empleados.

**ARTÍCULO 14:** Se considerará que existe quórum deliberatorio y decisorio, cuando asista la mitad más uno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, de lo contrario las reuniones tendrán un carácter informativo.

**ARTÍCULO 15:** La Universidad de la Amazonia facilitará los medios, el espacio, los permisos y las capacitaciones necesarias, tanto para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, como para el personal de la institución, cuando se requiera de ello.

**ARTICULO 16:** Cumplir con lo dispuesto en la Resolución No. 1847 de 2016, modificada por la Resolución

*Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía*

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir  
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co  
 www.uniamazonia.edu.co  
 Florencia Caquetá





No. 2393 del 08 de julio de 2019, por medio de la cual se “adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en la Universidad de la Amazonía e igualmente se establecen los criterios para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Institución”.

**ARTÍCULO 17:** Notificar a los integrantes de este Comité y entregar copia del presente acto administrativo a las autoridades competentes para los fines pertinentes.

**ARTÍCULO 18:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Florencia, Caquetá a los cinco (25) días del mes de octubre de 2022

**FABIO BURITICÁ BERMEO**  
Rector

Revisó: William David <sup>SN</sup> Cevaldo  
Revisó: Rubén Darío Lozano Rodríguez <sup>R.</sup>  
Proyectó: Jenniffer Carolina Villegas <sup>P.</sup>