



RESOLUCIÓN No. 0793

FECHA: 9 ABR 2024

**MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS
DISPOSICIONES**

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
En uso de facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Popular del Cesar (UPC), creada por la Ley 34 de 1976, transformada mediante Resolución 03272 de 1993, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculado al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la Ley 30 de 1992.

Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, el Congreso de la República, adoptó las medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que mediante la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas.

Que mediante Resolución 0064 del 2024 se convocó la elección de los representantes de los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar –UPC- ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. COPASST y Comité de Convivencia Laboral 2024-2026.

Que la inscripción de los candidatos se efectuó entre el 24 al 30 de enero del año 2024, a través del correo electrónico de la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano: recursoshumanos@unicesar.edu.co

Que la votación se llevó a cabo a través de la tarjeta electrónica mediante el aplicativo de positiva Alista (voto electrónico) entre el 04 de marzo al 09 de marzo de 2024. Hasta las 12 am.

Que una vez cerrada la votación el sistema del voto electrónico automáticamente bloqueó el acceso a los sufragantes y tabuló los resultados definitivos de cada uno de los candidatos.

Que el día 11 del mes Marzo del año 2024 se reunieron en la oficina de Talento Humano, los señores: Gustavo Palomino Martínez, Jefe de Oficina Coordinación de Control Interno, Luis José Rodríguez Torres, Secretario General e Ingrid Patricia Manjarres Murgas, Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano, con el objetivo de consolidar los resultados de la elección que se llevó a cabo de manera electrónica través de Alista, aplicativo diseñado por positiva desde el lunes 04 de marzo 8:00 am al sábado 09 de marzo de 2024, 12 am.

Que, el Rector de la Universidad Popular del Cesar, designa a los representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral según disposiciones normativas

Que en mérito de lo expuesto el Rector de la Universidad Popular del Cesar,

RESUELVE

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto. Establecer la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Universidad Popular del Cesar.

ARTÍCULO SEGUNDO. Campo de aplicación. Las disposiciones de la presente reglamentación se aplican a: servidores públicos, trabajadores oficiales y a todos los docentes de la Universidad Popular del Cesar.



RESOLUCIÓN No.

FECHA:

- 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO TERCERO. Definiciones. En cuanto a modalidades de acoso laboral, conductas atenuantes, circunstancias agravantes, sujetos y ámbito de aplicación, conductas que constituyen o no constituyen acoso laboral, condiciones, factores psicosociales y características del trabajo, se tendrán en cuenta las definiciones contenidas 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"; así como lo regulado en la Resolución 002646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, y en las Resoluciones Nos.0652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, o en las normas que las modifiquen o reemplacen.

CAPÍTULO II

INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO CUARTO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral a través de la designación de los representantes principales y suplentes del empleador y los representantes por los servidores públicos; entre el periodo comprendido 2024-2026; a los siguientes funcionarios:

REPRESENTANTE	ELGIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UPC	DESIGNADOS POR EL SEÑOR RECTOR
PRIMER PRINCIPAL	Nombre: HILDA MERIS COTES QUINTERO Cédula: 49.778.809 Cargo: Ayudante Sede: UPC Valledupar	Nombre: LUIS JOSÉ RODRÍGUEZ TORRES Cargo: Secretario General Sede: UPC Valledupar
PRIMER SUPLENTE	Nombre: MILENA CAROLINA MARTNEZ HERRERA Cédula: 1065846066 Cargo: Profesional Universitario Sede: UPC Valledupar	Nombre: ROSA ISELA RODRÍGUEZ FRAGOZO Cargo: Director Dpto. Derecho Sede: UPC Valledupar
SEGUNDO PRINCIPAL	Nombre: LIBIA ESTHER ORCASITA MARRIAGA Cédula: 49734648 Cargo: Profesional Universitario Sede: UPC Valledupar	Nombre: ADA LUZ ALMENAREZ CAMPO Cargo: Director Dpto. Pedagogía Sede: UPC Valledupar
SEGUNDO SUPLENTE	NO PRESENTO	Nombre: BLEIDYS CAROLINA PINTO RODRIGUEZ Cargo: Secretaria ejecutiva Sede: UPC Valledupar
TERCER PRINCIPAL	Nombre: GONZALO TRESPALACIOS PALOMINO Cédula: 77028197 Cargo: Profesional Universitario Sede: UPC Seccional Aguachica	Nombre: JOSEFINA ARAUJO ARZUAGA Cargo: Profesional especializado Sede: UPC Valledupar
TERCER SUPLENTE	Nombre: DARIO ARAUJO BAUTE Cédula: 77032376 Cargo: Profesional Universitario Sede: UPC Valledupar	Nombre: LOEBER JOSE ROMERO ARIAS Cargo: Profesional Especializado Sede: UPC Valledupar

0793

#UpcRumboalaacreditacionenCalidad

RESOLUCIÓN No.

FECHA: 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

CUARTO PRINCIPAL	Nombre: WILMER RAFAEL AGUIRRE DOMINGUEZ Cédula: 17856138 Cargo: Profesional Especializado Sede UPC Valledupar	Nombre: MARIA DEL MAR RESTREPO VILLARROEL Cargo: Decana Fac. Educación Sede: UPC Valledupar
CUARTO SUPLENTE	Nombre: LIANA MURGAS DONADO Cédula: 49,779,229 Cargo: Secretaria Ejecutiva Sede UPC Valledupar	Nombre: AURA LUCIA PARADA CASTRO Cargo: Directora Dpto. Microbiología Sede: UPC Valledupar

Parágrafo primero. Según lo establecido por el Ministerio de Trabajo, los integrantes del Comité preferiblemente contarán 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.

Parágrafo segundo. No podrá conformarse el Comité de Convivencia Laboral con servidores públicos, trabajadores oficiales o docentes a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo tercero. Los miembros designados por la administración no podrán delegar la participación en el Comité. No obstante, en caso de renuncia, ausencia temporal, ausencia definitiva, impedimento o recusación, el Rector designará por escrito al delegado de la administración que reemplazará al funcionario ausente temporalmente, impedido o recusado, y para estos dos últimos casos, solo para el tema específico.

Parágrafo cuarto. Los miembros elegidos por el personal docente, administrativo y trabajadores oficiales no podrán delegar la participación en el Comité, no obstante en caso de renuncia, ausencia temporal, ausencia definitiva, impedimento o recusación, el Comité procederá a efectuar el reemplazo, conforme al orden descendente de votación establecido en las últimas votaciones para elegir a los cuatro (4) miembros entre el personal docente, administrativo y trabajadores oficiales de la Universidad Popular del Cesar, de lo cual debe informar a la oficina de Recursos humanos.

ARTÍCULO QUINTO. Periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral. Los representantes del Comité de convivencia Laboral serán designados por un periodo de dos (2) a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO SEXTO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral y de sus integrantes. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el Presidente y el Secretario, tendrán 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 Universidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



0793

#UpcRumboalaacreditacionenCalidad

RESOLUCIÓN No.

FECHA: - 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

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 al Comité Directivo CIGED 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. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional.
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 al Comité Directivo CIGED de la Universidad.

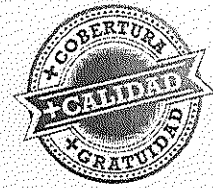
ARTÍCULO SEPTIMO. Elección y Funciones del Presidente y del Secretario del Comité de Convivencia Laboral. La elección del Presidente y el Secretario del Comité de Convivencia Laboral, se realizará en la primera reunión extraordinaria donde se dejará constancia en las respectivas actas.

1. Son funciones del presidente:

- a) Convocar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar, ante el Comité Directivo CIGED de la Universidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d) Gestionar, ante el Comité Directivo CIGED de la Universidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

2. Son funciones del Secretario del Comité:

- 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 y 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.



0193

#UpcRumboalaacreditacionenCalidad

RESOLUCIÓN No.

FECHA: 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

- 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 al Comité Directivo CIGED de la Universidad.

ARTÍCULO OCTAVO. Reuniones y quórum. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y adoptará decisiones por mayoría simple. El Comité podrá reunirse extraordinariamente por convocatoria realizada y justificada por cualquiera de sus integrantes, a través de la Secretaría del Comité.

ARTÍCULO NOVENO. Funcionamiento del Comité. La Universidad garantizará que se cuente con un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo confidencial de la documentación y propenderá por realizar actividades de capacitación dirigida a los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Parágrafo primero. Los documentos soportes del Comité tales como actas, oficios, memorandos y demás documentos que se alleguen al mismo, serán de responsabilidad del Secretario del Comité. No obstante, el archivo de dichos soportes documentales reposará bajo custodia del Grupo Gestión Talento Humano.

ARTÍCULO DECIMO. Impedimentos y recusaciones. Son causales especiales de impedimento y recusación las establecidas en la Constitución y la Ley. También darán lugar a que los miembros del Comité de Convivencia Laboral deban declararse impedidos o puedan ser recusados por las partes para conocer el caso cuando estén incurso en las siguientes circunstancias:

1. Cuando la queja por presunto acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del Comité.
2. Cuando la queja por presunto acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del Comité.
3. 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 quejoso o persona en contra de quien eleva la queja por una presunta conducta de acoso laboral.

Parágrafo. Cuando un integrante del Comité se encuentre incurso en una de las situaciones anteriores, deberá declararse impedido y ceder su participación en las sesiones del Comité de Convivencia Laboral en los que se trate el caso, con base en las siguientes reglas:

- a. Cuando el impedimento o recusación recaiga sobre alguno de los integrantes de la administración, el Rector nombrará a quien asumirá su lugar para el caso concreto.
- b. Cuando el impedimento o recusación recaiga sobre alguno de los integrantes elegidos por el personal docente, administrativo y trabajadores oficiales, será reemplazado por el aspirante que ocupe del quinto lugar en adelante, en las últimas votaciones para elegir a los cuatro (4) miembros del personal docente, administrativo y trabajadores oficiales de la Universidad Popular del Cesar.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. No asistencia a sesiones, ausencias definitivas y temporales. En el caso en que un miembro del Comité no pueda asistir a una sesión, deberá justificar e informar de tal circunstancia con anticipación, para que en su reemplazo asista el



RESOLUCIÓN No.

FECHA: 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

suplente. Se entienden por ausencias definitivas, la renuncia aceptada, la desvinculación por cualquier causa de la Universidad o cualquier ausencia por término igual o mayor a seis (6) meses que le impida participar en las sesiones del Comité. El reemplazo que se ocasione por ausencia definitiva de un integrante del Comité, será por el periodo para el cual fue designado o elegido a quien reemplaza.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. Renuncia de los miembros del Comité. Las renunciaciones de los miembros del Comité deberán ser presentadas ante el Secretario informando los motivos de dicha decisión. En la siguiente sesión del Comité deberá ser sometida a consideración la aceptación de la renuncia.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. Abandono de la participación. Se entiende por abandono de la participación en el Comité por parte de sus integrantes, la inasistencia ininterrumpida de tres (3) sesiones de manera injustificada, es decir, no anunciada al Secretario.

En caso de configurarse el abandono, se dejará constancia en acta de la sesión en la que se declara. Del mismo modo, se entenderá como abandono, si en el término de tres sesiones subsiguientes a la fecha de designación o elección, el integrante del Comité no acude a la sesión de su posesión y a las dos subsiguientes.

En caso de configurarse el abandono, el Comité deberá dejar constancia de ello en el acta de la sesión en la que se declara y se actuará de conformidad con lo indicado en el parágrafo del Artículo 10 de la presente Resolución.

A quien le haya sido declarado el abandono como miembro del Comité, no podrá postularse como aspirante durante los dos (2) años siguientes a la declaración de abandono ni podrá ser delegado por el Rector en el mismo periodo.

**CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO**

ARTÍCULO DECIMO CUARTO. Procedimiento para presentar el caso ante el Comité de Convivencia Laboral. El procedimiento para que el Comité de Convivencia Laboral inicie su gestión es el siguiente:

1. Presentación de la queja ante el Secretario del Comité, incluyendo:
 - a. Nombres y apellidos de la persona que se considera víctima de los hechos que pueden constituir el acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Nombres y apellidos de la persona que se considera como causante de los hechos que pueden constituir el acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - c. Descripción clara y concreta de las circunstancias de tiempo, modo y lugar relacionadas con la presunta conducta de acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Citación individual a cada una de las partes involucradas para escucharlas en sesión del Comité, sobre la queja.
3. Citación de manera conjunta a las partes relacionadas con la queja, con el fin de realizar una reunión de mediación en sesión del Comité, con el fin de facilitar y promover el diálogo para que las partes puedan encontrar una solución a las situaciones que generaron la queja, así como establecer compromisos de convivencia entre ellas mediante un acuerdo directo. La reunión de mediación se llevará a cabo de la siguiente manera:
 - a. Se explicarán los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en la presunta situación de acoso laboral.



0793

#UpcRumboalaacreditacionenCalidad

RESOLUCIÓN No.

FECHA:

- 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

- b. Se escucharán a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja, dando la palabra a quien la interpuso; una vez termine la explicación de su situación, se dará la palabra a la persona contra quien se elevó la queja. En virtud del principio de igualdad, cada una de las partes dispondrá de un tiempo máximo y razonable que se definirá en la respectiva sesión, para que expongan sus argumentos.
 - c. El Presidente dará la palabra a los integrantes del Comité con el fin de que actúen como mediadores frente a la situación de conflicto. Los integrantes del Comité procurarán en todo caso que los acuerdos y compromisos sean expresados en forma directa por los interesados, sin perjuicio de que puedan proponer alternativas o posibles soluciones, las cuales serán facultativas para las partes.
 - d. El Presidente y los miembros del Comité invitarán a las partes a que propongan sus fórmulas de acuerdo, si las hubiere. Si es del caso, el Presidente o alguno de los miembros podrá proponer fórmulas de mediación institucionales que se pudieran adoptar.
 - e. El Secretario elaborará el acta de resumen de la reunión en la cual quedarán consignados únicamente los acuerdos de convivencia y la fecha de seguimiento por parte del Comité al cumplimiento de compromisos a los que hayan llegado las partes o cualquier otra información que el Comité o las partes consideren pertinente.
 - f. Una vez aprobada el acta, esta será firmada por los asistentes, dando fin a la reunión de mediación. En caso de que las partes, o una de ellas, se niegue a firmar el acta, el Secretario dejará constancia en la misma.
 - g. En caso de no haber acuerdo o que los convocados no asistan a la sesión sin mediar excusa o argumentando expresamente su intención de no asistir, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, o al ente que indique la normatividad aplicable vigente, dejando constancia del agotamiento del procedimiento respectivo dentro de la Universidad.
 - h. La salvaguarda y reserva de las actas originales del Comité, reposarán en la oficina de recursos humanos, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 9 de la presente resolución. Las actas no reposarán en las hojas de vida de los involucrados.
 - i. El Comité podrá invitar, de manera opcional, a quienes, en razón de su cargo, puedan servir como intermediarios en la solución del conflicto respectivo o para aclarar los asuntos debatidos.
 - j. La asistencia de las personas convocadas a las reuniones de mediación, será de carácter obligatorio. La ausencia a la reunión de alguna de las partes deberá ser debidamente justificada, atendiendo a razones de fuerza mayor calificadas a su juicio por el Comité, y deberá reprogramarse a más tardar dentro de las 2 semanas siguientes. En caso de proceder la suspensión de una reunión, por razones institucionales o a iniciativa de las partes, el Comité fijará la hora para su continuación en la sesión ordinaria inmediatamente siguiente.
4. Pasados tres (3) meses, el Comité realizará seguimiento al caso para verificar el cumplimiento de los compromisos acordados por las partes. Si se están cumpliendo, el Comité cerrará el caso y dará por finalizado el procedimiento. Si se evidencia el incumplimiento de los acuerdos por algunas de las partes, el Comité remitirá la queja con los documentos soportes de las actuaciones adelantadas a la Procuraduría General de la Nación, o al ente que indique la normatividad aplicable vigente. En cuanto al término para realizar el seguimiento se tendrá en cuenta lo siguiente:
- a. Si se encuentran involucrados profesores y los tres meses coinciden con alguno de sus periodos de vacaciones, el seguimiento se realizará un (1) mes después del inicio de las actividades académicas del siguiente semestre.

0793

#UpcRumboalaacreditacionenCalidad

RESOLUCIÓN No.

FECHA: 9 ABR 2024

MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

- b. Si los tres meses coinciden con las vacaciones colectivas o individuales de trabajadores y funcionarios, el seguimiento se realizará un (1) mes después de la reincorporación del periodo de vacaciones.
- c. Si por algún motivo la persona se desvincula de la Universidad, se hará el seguimiento para verificar que se hayan cumplido las garantías de que trata el Artículo 11° de la Ley 1010 de 2006, o la norma que la modifique, adicione o reemplace

**CAPÍTULO IV
GARANTÍAS**

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. Confidencialidad. Todas las personas e instancias intervinientes en cada uno de los casos que deban ser tramitados ante el Comité de Convivencia Laboral, deberán garantizar la confidencialidad o reserva de la información y documentación; conforme a lo establecido en la Constitución y la Ley, sin perjuicio de las sanciones legales a que haya lugar y que se deriven del incumplimiento de las obligaciones de reserva de la información por parte de los servidores públicos.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado quejas de acoso laboral o hayan sido testigos de las mismas, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 11° de la Ley 1010 de 2006, o la norma que la modifique, adicione o reemplace.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO. Transitoriedad. Los actuales miembros del Comité de Convivencia Laboral continuarán ejerciendo las funciones contenidas en la presente Resolución por el periodo para el cual fueron elegidos o designados.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Valledupar, a los

9 ABR 2024



ROBER ROMERO RAMIREZ
Rector

Proyectó: IMM- CGGD
Revisó: OPM-JURIDICA