

RESOLUCIÓN RECTORAL No. **0359** DE 2026
(**17 MAR 2026**)

Por medio del cual se deroga la Resolución Rectoral No. 0668 del 1 de julio de 2025 y se adopta la nueva conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca, y se establecen nuevos lineamientos del proceso preventivo frente a las quejas por Acoso Laboral incluyendo el Sexual y se dictan otras disposiciones.

El Rector, en uso de sus facultades legales, conferidas por el Acuerdo 105 de 1993 o Estatuto General, el Acuerdo Superior 024 de 1993 o Estatuto Docente, la Ley 1010 de 2006 y,

CONSIDERANDO:

La Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, lo anterior en el contexto de una relación laboral privada o pública.

La norma presenta una serie de medidas preventivas y correctivas para abordar las quejas por Acoso, que se constituye en una garantía al debido proceso.

La Resolución 2646 de 2008 en su artículo 3, literal I define el Acoso Laboral como: *"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 infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio Laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006."*

Igualmente, como medida preventiva y correctiva de Acoso Laboral, la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 14, en el numeral 1.7 estableció: *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de Acoso Laboral."*

La Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, norma modificada parcialmente por la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 1356 de 2012.

La Universidad del Cauca mediante Resolución Rectoral 447 de 2012 estableció la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

El Acuerdo Superior Universitario No. 005 de fecha 23 de marzo de 2023, estableció el protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales en la Universidad del Cauca, y en su capítulo 5 establece las rutas de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales.

La Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de

prevención, protección y atención a las víctimas de Acoso sexual en el contexto Laboral, entre otras, en las Instituciones de Educación Superior.

El Artículo 16 de la Ley 2365 de 2024 adicionó un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 16°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO.

10. Ante la ocurrencia de actos de presunto Acoso sexual en el contexto Laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente Laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

De conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, la protección contra el Acoso en el ámbito Laboral incluye el Acoso sexual, y debe orientarse a proteger a todos los trabajadores, empleados y docentes, incluyendo a los hombres y personas con orientación sexual y de género diversa.

Mediante Resolución Rectoral No. 0668 del 1 de julio de 2025 se deroga la Resolución 447 del 6 de agosto de 2013, y se adoptó la nueva conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca, estableciendo entre otras disposiciones, nuevos lineamientos del proceso preventivo frente a las quejas por Acoso Laboral incluyendo el Sexual.

El Ministerio del Trabajo ha expedido la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, una norma que revoluciona la estructura, funciones y alcance de los Comités de Convivencia Laboral en Colombia. Con esta disposición se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y se redefine por completo el sistema de prevención, atención y gestión del acoso laboral en las entidades públicas y empresas privadas colombianas.

La Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, entre otras, amplía el ámbito de aplicación, fortalece las funciones preventivas y psicosociales, fija términos precisos para cada etapa del procedimiento preventivo, y, busca armonizar el marco nacional con estándares internacionales como el Convenio 190 de la OIT, el cual reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso.

Dadas las modificaciones sustanciales que trae la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, resulta necesario, establecer la nueva conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca, y establecer nuevos lineamientos del trámite preventivo y conciliatorio frente a las quejas por Acoso Laboral.

Con el fin de garantizar los principios de celeridad, eficacia y confidencialidad en el trámite preventivo y conciliatorio frente a las quejas por Acoso Laboral, resulta necesario implementar la virtualidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Derogar la Resolución Rectoral No. 0668 del 1 de julio de 2025.

ARTICULO SEGUNDO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral y adoptar el nuevo procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención del Acoso Laboral en la Universidad del Cauca, incluidas las de contenido sexual y de género, lo anterior acorde con lo establecido en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025 y demás normativa aplicable.

ARTICULO TERCERO: Ámbito de aplicación: El nuevo procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención del Acoso Laboral en la Universidad del Cauca, incluidas las de contenido sexual y de género, será aplicable a todas las personas que ejerzan una relación laboral pública con la institución en sus distintas unidades, incluidos los docentes ocasionales y catedra, e igualmente a los contratistas por prestación de servicios.

El nuevo procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención del Acoso Laboral en la Universidad del Cauca, se regirá por las siguientes:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES:

ARTICULO CUARTO. Las definiciones frente las modalidades, conductas que constituyen o no acoso laboral, expresiones de acoso sexual y de género, conductas atenuantes, circunstancias agravantes, medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, tratamiento sancionatorio al acoso laboral y demás alcances frente a las quejas por acoso laboral, serán las dispuestas en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, El Acuerdo Superior Universitario No. 005 de fecha 23 de marzo de 2023, Ley 2365 de 2024, Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, y demás norma concordante.

CAPITULO II: DE LA CREACIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTICULO QUINTO. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por:

- a) 3 miembros, entre un (1) docente de planta, un (1) empleado administrativo y un (1) trabajador oficial, quienes serán elegidos por votación, con sus respectivos suplentes.
- b) 3 miembros representantes de la dirección universitaria: dos (2) de ellos a elección del Rector y el o la profesional especializado (a) a cargo de la División de Gestión del Talento Humano, sus suplentes serán designados mediante acto administrativo expedido por el Sr. Rector, no tendrán periodo y podrán ser relevados de sus funciones cuando el Sr. Rector lo estime conveniente.

- c) En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

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 1. la participación y las funciones que correspondan a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca no podrán ser delegados en terceros.

PARÁGRAFO 2. No podrán ser elegidos ni designados en el Comité de Convivencia Laboral los docentes de planta, empleados administrativos y trabajadores oficiales a los que se les haya formulado una queja de Acoso Laboral, o que hayan sido víctimas de Acoso Laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

PARÁGRAFO 3. Con el fin de garantizar la imparcialidad y objetividad dentro de las actividades y funciones propias del Comité de Convivencia, se deberán declarar impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones, cuando la denuncia o queja por Acoso Laboral:

- a) Se interponga por uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- b) Se interponga en contra de algunos de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- c) Se interponga en contra del (los) superior (es) e inferior jerárquico (s) del miembro del Comité de Convivencia Laboral.
- d) Cuando la denuncia o queja recaiga sobre el Presidente del Comité del Convivencia, sus miembros elegirán por mutuo acuerdo al Presidente del mismo durante el análisis y conclusión del respectivo asunto.

ARTICULO SEXTO. Convocatoria de la elección: La convocatoria y procedimiento para la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será a cargo del Rector de conformidad con la competencia funcional establecida en el Acuerdo 105 de 1993 o Estatuto General y demás norma concordante, cuya coordinación para dicho trámite será a cargo de la Secretaria General con el apoyo de la División de Gestión del Talento Humano y de la División de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para que a través del sistema de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica, mediante escrutinio público los docentes de planta, empleados administrativos, y trabajadores oficiales de la Universidad del Cauca elijan a sus representantes y suplentes.

ARTICULO SÉPTIMO. Invitados al Comité de Convivencia Laboral: podrán asistir en calidad de invitados con voz, pero sin voto, los docentes de planta, empleados administrativos, y trabajadores oficiales como también profesionales externos con experiencia en el tema a evaluar, que a juicio del Comité se consideren necesarios para el desarrollo de las respectivas sesiones.

PARÁGRAFO 1. El profesional universitario con funciones de Psicología del área de Seguridad y Salud en el Trabajo asistirá en calidad de invitado permanente de apoyo a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 2. El Comité de convivencia laboral contará con un (1) profesional de apoyo (contratista) para los procesos administrativos y jurídicos que se susciten al interior del Comité de Convivencia Laboral, con acompañamiento directo al Presidente y funciones de Secretaria Técnica del Comité.

ARTICULO OCTAVO. El periodo de los tres (3) miembros del Comité de Convivencia Laboral correspondiente a un (1) docente de planta, un (1) empleado administrativo y un (1) trabajador oficial, será de 2 años a partir de la fecha de la comunicación de su elección. En el caso de los representantes de la dirección universitaria no tendrán periodo

PARÁGRAFO 1. Los miembros actuales del Comité de Convivencia Laboral correspondiente a un (1) docente de planta, un (1) empleado administrativo y un (1) trabajador oficial, elegidos y designados en vigencia la Resolución 447 del 6 de agosto de 2013 y que incluso continuaron en vigencia de la Resolución Rectoral No. 0668 del 1 de julio de 2025, lo serán a la entrada en vigencia de la presente Resolución y hasta por el término de dos (2) años contados desde la fecha de la comunicación de su elección inicial.

ARTICULO NOVENO. Reuniones: el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja por acoso laboral y se adelante el procedimiento preventivo y conciliatorio.

ARTICULO DECIMO: deberes y obligaciones de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral:

1. Asistir cumplidamente a las reuniones programadas.
2. Guardar estricta confidencialidad y reserva la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Asumir los compromisos de capacitación para el buen desempeño de sus funciones.
4. El Comité de Convivencia Laboral con el apoyo de la Oficina Jurídica de la Universidad del Cauca, elaborará el Reglamento Interno de funcionamiento del Comité de Convivencia, que permita dar cumplimiento efectivo a las actividades, funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral y de sus miembros establecidas en la presente Resolución, cuyo término de aprobación será en el término de 7 días siguientes a la entrada en vigencia de la presente Resolución.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. La Presidencia del Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la Profesional Especializada de la Oficina de Gestión del Talento Humano, quién tendrá las siguientes funciones:

LA

1. Convocar a las y 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 universitaria, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección Universitaria, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral: La Secretaría técnica del Comité de Convivencia Laboral será realizada por el profesional de apoyo descrito en el parágrafo 2 del artículo séptimo de esta resolución, quien desempeñara las siguientes actividades:

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 las y 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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 entidad pública o empresa privada.
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. Remitir a la alta dirección Universitaria, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO. Con el fin de garantizar el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las siguientes funciones:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino

queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la universidad.	por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. 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.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección Universitaria las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al funcionario o contratista.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección Universitaria.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

24

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" se citará por parte de la Secretaria del Comité y de manera inmediata al Comité de Convivencia, y dado que no es posible adelantar trámite previo toda vez que se trata de una conducta no conciliable, deberá remitir el asunto a la Procuraduría Regional del Cauca para el inicio de proceso disciplinario, igualmente solicitar activar la ruta de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales de conformidad con lo consagrado en el artículo 15 y siguientes de Acuerdo Superior No. 005 de 2023.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. En todo caso y sin salirse del termino de los sesenta y cinco (65) días el Comités de Convivencia Laboral podrá ajustar sus términos.

PARÁGRAFO 3. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4. Las actuaciones al interior del Comité de Convivencia laboral se realizaran de manera presencial, sin embargo, y dados los términos perentorios dispuestos para llevar a cabo el tramite preventivo – conciliatorio y en respeto de los principios de celeridad, eficacia y confidencialidad, podrá acogerse la virtualidad en sus actuaciones dentro del procedimiento preventivo – conciliatorio, y dentro de sus trámites internos, mediante el uso de Tecnologías de la Información (TI) permitiendo online la radicación y traslado de quejas, reuniones virtuales por videoconferencia, reuniones ordinarias y extraordinarias, etc, para lo cual contará con la capacitación y acompañamiento de la División de Tecnologías de la Información y la Comunicación para su implementación y uso.

Las actuaciones que se vayan a realizar de manera virtual al interior del Comité de Convivencia laboral, tendrán la respectiva publicidad y garantía del debido proceso.

CAPITULO III: PROCEDIMIENTO PREVENTIVO – CONCILIATORIO

ARTICULO DÉCIMO CUARTO. El procedimiento preventivo – conciliatorio, es la acción preventiva, que promueve la salud mental, bienestar, calidad de vida y el entorno Laboral libre de violencias y Acoso Laboral, que garantiza los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos universitarios y su dignidad humana, bajo principios de dignidad humana, igualdad, enfoque de género, enfoque diferencial, interseccional y de derechos humanos, garantizando especial protección a personas en condición de vulnerabilidad o pertenecientes a grupos históricamente discriminados.



Universidad
del Cauca

Rectoría

Continuación Resolución Rectoral No.

0359

de 2026

ARTICULO DÉCIMO QUINTO. El procedimiento preventivo – conciliatorio de los casos de Acoso Laboral, no podrá extenderse por un término superior a 65 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal. En los casos en los cuales sea necesario proponer medidas de protección inmediata, se deberá garantizar que las mismas estén dirigidas a la protección efectiva de los derechos de quien ha interpuesto la queja y se guarde la respectiva confidencialidad, para lo cual se podrán reducir los términos aquí detallados.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO. Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los anteriores principios.

ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO: Tramite para procedimiento preventivo – conciliatorio contempla las siguientes acciones.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
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 entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.



Universidad
del Cauca

Rectoría

Continuación Resolución Rectoral No.

0359

de 2026

5. 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

6. Presentar a la alta dirección Universitaria 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.

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO: Para el cumplimiento de la presente Resolución se asignarán los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO DÉCIMO NOVENO: INTEGRACIÓN NORMATIVA. Frente a lo no regulado en la presente Resolución, se aplicarán las leyes generales, con lo cual se asegura la continuidad normativa, el debido proceso y la seguridad jurídica, en las actuaciones presentes y futuras del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Cauca.

ARTICULO VIGÉSIMO: Vigencia y Régimen de transición. La presente Resolución entrará en vigor a la fecha de su publicación.

PARÁGRAFO 1. En el término de 120 días siguientes a la publicación de la presente Resolución, todas las quejas por Acoso en trámite por el Comité de Convivencia Laboral vigente deberán ser concluidos.

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO: Publicar en el portal web de la Universidad del Cauca.

Dada en Popayán, ciudad universitaria a los, 17 MAR 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

DEIBAR RENE HURTADO HERRERA
Rector

Proyecto: Luis Eduardo Córdoba, Contratista - Oficina Asesora Jurídica.
Revisó y Aprobó: Pablo Zambrano Simmonds, Jefe Oficina Asesora Jurídica.