

RESOLUCIÓN RECTORAL 402 (25 de junio de 2015)

"Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo"

El Secretario General en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Resolución rectoral 378 del 19 de junio de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que el Congreso de la República expidió la Ley 1010 del 23 de enero 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".

Que en atención a la Ley 1010 de 2006, la Institución Universitaria Pascual Bravo incluyó, en su Reglamento Interno de Trabajo, las medidas en aras de prevenir el acoso laboral al interior de la Institución.

Que el Ministerio de la Protección Social, mediante Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, estableció las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, incluyendo la formulación de una política clara para la prevención del mismo.

Que mediante Resolución 652 "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", el Ministerio de Trabajo estableció la obligación de las empresas públicas de conformar y poner en funcionamiento los Comités de Convivencia Laboral.

Que mediante Resolución 1356 de 2012, el Ministerio de Trabajo modificó los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución 652, en cuanto a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y demás reglamentaciones, la Institución Universitaria Pascual Bravo expidió la Resolución de Rectoría 328 de 2014 "Por la cual se adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Institución".

Que se hace necesario ajustar y unificar los criterios relacionados con la prevención del acoso laboral en la institución, según la normatividad citada en estos considerandos.

Que en mérito de lo anterior,

Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: FINALIDAD: implementar y reglamentar los mecanismos internos de prevención y corrección de las diversas formas de acoso laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la presente reglamentación, se aplican a todos los funcionarios de Institución Universitaria Pascual Bravo. Se excluyen de su ámbito las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación de subordinación jurídica.

ARTÍCULO TERCERO: DEFINICIONES DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Las contenidas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO CUARTO: SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Las contenidas en el Artículo 6 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO QUINTO: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas establecidas en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Cuando un funcionario presente una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, con conductas no mencionadas en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, será dicho Comité quien determine y valore la conducta, de acuerdo con las circunstancias y la gravedad de la misma y decidirá, si hay mérito o no para dar inicio al trámite interno de carácter preventivo.

ARTÍCULO SEXTO: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Las establecidas en el Artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO SEPTIMO: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN: Teniendo en cuenta que se trata de establecer actividades encaminadas a generar una cultura que promueva la sana convivencia y prevenga las conductas de acoso laboral, buscando la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente, la Institución Universitaria Pascual Bravo adoptó el Manual de Convivencia Laboral para la institución.

De la misma manera, implementará lo siguiente:

- Lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para prevenir los efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo

- Inclusión de actividades de socialización dirigidas a los funcionarios, acerca de qué es el acoso laboral y cuáles son sus consecuencias, con el fin de darles a conocer la importancia de la promoción y prevención de conductas que constituyan acoso.
- Capacitación a los funcionarios que formen parte de los Comités de Convivencia Laboral, en temas de resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la comunicación asertiva, escucha activa, concertación y negociación.

ARTÍCULO OCTAVO: PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL:

Instauración de la queja: Todo funcionario de la institución que considere que están siendo vulnerados sus derechos a través de presuntas conductas de acoso laboral, podrá presentar, por sí mismo y por escrito, la queja ante el Comité de Convivencia Laboral en un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la fecha en que se presentó la última conducta de presunto acoso laboral. En la queja deberá expresarse, de manera detallada, tanto la presunta conducta de acoso laboral, como aquellos que participan en ella. Así mismo, deberán acreditarse los soportes que sostengan la queja.

Trámite: La queja se interpondrá ante la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral y deberá estar firmada por el interesado. Recibida la queja, el Comité analizará el contenido de la misma y determinará si es conveniente citar de manera individual a una reunión, citar de manera conjunta o remitir el caso a otras instancias o dependencias que consideren pertinentes y que puedan facilitar la resolución de la situación. Cuando Comité considere que la queja no constituye acoso laboral, lo harán saber al funcionario que interpone la queja.

Reuniones de mediación: Para estas reuniones, el presidente del Comité dará inicio a la sesión y expondrá las razones por las que el Comité considera que puede existir presunto acoso laboral. En dicha reunión, se escucharán las partes, en caso de que sea una reunión conjunta, o al funcionario de manera individual, según lo determine el Comité. Para cada reunión quedará un acta que deberán firmar todos los asistentes y que elaborará la Secretaría Técnica, una vez aprobada por las partes.

Cuando una de las partes se niegue a firmar el acta, quedará por escrito en la misma y se entenderá la inexistencia de acuerdos. Posteriormente, será remitida el acta, conjuntamente con la queja, a la Procuraduría.

La custodia y reserva del acta original de la reunión de mediación, así como de todas las actas que se elaboren en las diferentes sesiones del Comité, serán responsabilidad de la Secretaría Técnica.

Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo

En caso de que las partes decidan llegar a acuerdos, se dejará constancia en el acta y el Comité de Convivencia Laboral, hará el seguimiento respectivo a los mismos, en los tiempos en los que se estipule en la reunión de mediación.

ARTÍCULO NOVENO: COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: en cumplimiento de la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

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.

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.

El Comité de Convivencia Laboral de la Institución no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que 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.

ARTÍCULO DÉCIMO: FUNCIONES DEL COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL: Según lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, son funciones:

- 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.
- 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.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- 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.
- 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.

Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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.
- Presentar a la alta dirección, 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a Oficina de Gestión del Talento Humano.
- 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.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA Y SECRETARÍA DEL COMITÉ: Sus funciones serán las establecidas en los artículos 8 y 9 de la Resolución 652 de 2012, del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: REUNIONES: En atención a lo establecido mediante Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral 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 DÉCIMO TERCERO: ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS A LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL:

CANDIDATOS: Podrán ser candidatos al Comité los funcionarios que hagan parte del personal administrativo de planta de Institución Universitaria Pascual Bravo.

ELECTORES: Podrán elegir a sus representantes, los funcionarios de planta y provisionales de la Institución.

JURADOS: El Rector, para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, designará tres (3) jurados con sus suplentes, escogidos entre los funcionarios, excepto los que figuren como candidatos principales o suplentes.

INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS: La inscripción se realizará ante la Oficina de Talento Humano de la Institución Universitaria Pascual Bravo. Dicha inscripción será estudiada

Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo

y se comunicará por escrito al aspirante, si su inscripción ha sido o no aceptada, dentro de dos (2) días hábiles a la finalización del proceso de inscripción.

VOTACIÓN: Las elecciones se realizarán mediante votación directa y secreta. Se elegirá un representante principal y un suplente. Las votaciones se realizarán conforme a las siguientes reglas:

En la mesa de votación, se dispondrá de una (1) urna para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

Cada elector deberá utilizar únicamente las tarjetas electorales que para el efecto se entregan al momento de la votación. El voto será exclusivamente personal y requerirá identificación previa para el votante. El elector suscribirá el registro de votantes inmediatamente después de depositado el voto. Los jurados de la mesa de votación no podrán incluir como sufragantes a empleados distintos a los que estén registrados en las listas que para el efecto de las votaciones les suministre la Oficina de Talento Humano.

Una vez finalizada la jornada, los jurados contarán los votos depositados y verificarán que el número coincida con el número total de los votantes. Cuando el total de votos depositados sea superior al total de sufragantes, los jurados escogerán al azar un número de votos igual a la diferencia y los eliminarán físicamente, sin conocer su contenido. Luego procederán al recuento de votos con indicación clara y expresa de los siguientes datos:

- Número de votos depositados por cada candidatura
- Número de votos en blanco.
- Número de votos nulos, que son aquellos votos en que no se haya marcado ninguna opción y aquellos votos en que se haya marcado más de una opción.

De lo anterior se dejará constancia en el acta de conteo que será firmada por todos los jurados de la mesa.

Concluida el proceso de votación, los jurados remitirán la urna, los votos y el acta correspondiente, a la Comisión de Escrutinio, conformada por el Jefe de Talento Humano, el Secretario General y un delegado por los candidatos que se postulen al proceso, de tal manera que ésta realice el escrutinio final. Esta comisión levantará el acta correspondiente, que servirá de base para la declaratoria y la acreditación de los representantes elegidos.

Por medio de la cual se unifican los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral, para la Institución Universitaria Pascual Bravo

ELECCIÓN: Serán elegidos como representantes del Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que obtengan mayoría de votos. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, éstos serán elegidos como representantes al comité de convivencia laboral.

Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

PÉRIODO: El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Lo anterior, según lo establecido mediante Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 13. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y complementa la Resolución de Rectoría 328 de 2014.

ARTICULO DECIMO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín, a los 25 de junio de 2015

Original firmado

JUAN PABLO ARBOLEDA GAVIRIA
Rector (E)

Proyectó: Ana María Pérez	Elaboró: Nury Vargas Castrillón	Revisó: Ana María Pérez
Firma:	Firma:	Firma: