

UNIVERSIDAD DEL VALLE

R E C T O R Í A

RESOLUCIÓN No. 3609
Noviembre 11 de 2016

"Por la cual se unifican criterios normativos y procedimentales internos y se implementan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen Acoso Laboral en la Universidad del Valle y se deroga una Resolución"

LA VICERRECTORA ACADEMICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, con funciones delegadas de Rector, mediante Resolución de Rectoría No. 2087 de mayo 18 de 2016 en uso de sus atribuciones, en especial las que le confiere el artículo 25º, literal q) del Estatuto General, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 1010 del 2006 o de "Acoso Laboral" y en las Resoluciones Nos.-00000652 del 30 de Abril del 2012 y 00001356 del 18 de Julio del 2012, emanadas del Ministerio del Trabajo, y

CONSIDERANDO:

1. Que el Congreso de la República, emitió la Ley N°.- 1010 o de "Acoso Laboral" cuyo propósito es prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral en el marco de las relaciones de trabajo;
2. Que la Rectoría de la Universidad del Valle, mediante Resolución No. 1228 de Abril 21 del 2006 ordenó la aplicación de la Ley 1010 del 2006 o de Acoso Laboral en la Institución, incorporó mecanismos de acoso laboral, definió el procedimiento interno para solucionar conflictos y estableció la conformación y funciones del Comité de Convivencia Laboral;
3. Que es necesario ajustar dicha normativa, con lo dispuesto en la Resolución No.- 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social mediante la cual se establecieron disposiciones y se definieron 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 patologías causadas por el estrés ocupacional y las Resoluciones del Ministerio de Trabajo No.- 652 de 2012 mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y la No.- 1356 de 2012 que modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012;

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609
Noviembre 11 de 2016

ARTÍCULO 3°: **MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL:** Están definidas en la misma Ley 1010 del 2006 y se ajustan a los procesos laborales de la Universidad así:

1. **MALTRATO LABORAL:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como Empleado Público Docente, Administrativo o Trabajador Oficial; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **PERSECUCIÓN LABORAL:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del Empleado Público Docente, Administrativo o Trabajador Oficial, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Empleado Público Docente, Administrativo o Trabajador Oficial. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **INEQUIDAD LABORAL:** asignación de funciones a menosprecio del Empleado Público Docente, Administrativo o Trabajador Oficial.
6. **DESPROTECCIÓN LABORAL:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del Empleado Público Docente, Administrativo o Trabajador Oficial mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para ellos.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609
Noviembre 11 de 2016

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades de acoso laboral, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los artículos 3° a 7° de la citada Ley 1010 del 2006.

CAPITULO II MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 4º: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo 1º. de esta Resolución, se establecen los siguientes mecanismos de prevención del acoso laboral:

1. Informar a los Servidores Públicos de la Universidad sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006 y de las normas que la reglamentan y regulan, fomentando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con los deberes, derechos obligaciones y las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el régimen sancionatorio.
2. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los Empleados Públicos Docentes, Administrativos y Trabajadores Oficiales vinculados laboralmente con la Universidad, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, y velar por el buen ambiente laboral.
3. Implementar herramientas para el diálogo, como círculos o grupos de participación para la evaluación de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato dentro de la Institución.
4. Diseñar y ejecutar planes y actividades con la participación de los servidores públicos, a fin de establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral de convivencia y prevengan el acoso laboral.
5. Formular recomendaciones a los servidores públicos, en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de los valores y el cultivo de los hábitos de convivencia laboral.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609
Noviembre 11 de 2016

6. Adelantar actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral en la Universidad del Valle, tendientes a:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral de armónica convivencia.
 - b. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - c. Diseñar un Manual de Convivencia Institucional tendiente a garantizar la armonía en las relaciones de trabajo dentro de la Universidad.

CAPITULO III COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 5º: **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El “Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle” estará compuesto por dos (02) representantes del empleador y dos (02) representantes de los Servidores Públicos, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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; asimismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Los representantes de los funcionarios y sus respectivos suplentes, serán elegidos para un periodo de dos (2) años, con derecho a reelección por una sola vez para el periodo inmediatamente siguiente, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Rector de la Universidad del Valle, por votación directa de los Empleados Públicos Docentes y Administrativos vinculados a la Universidad mediante nombramiento y los Trabajadores Oficiales vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609

Noviembre 11 de 2016

PARÁGRAFO 1°: El Vicerrector de Bienestar Universitario y el Jefe de la División de Recursos Humanos son representantes permanentes de la Dirección Universitaria ante el Comité de Convivencia Laboral. Sus suplentes serán designados mediante acto administrativo motivado, expedido por el Vicerrector de Bienestar Universitario, no tendrán periodo y podrán ser relevados de sus funciones cuando el Vicerrector de Bienestar Universitario lo estime conveniente.

El Psicólogo, como representante no permanente de la Dirección de la Universidad del Valle y su suplente no tendrán período, serán designados mediante acto administrativo motivado, expedido por el Vicerrector de Bienestar Universitario, y podrán ser relevados de sus funciones cuando el Vicerrector de Bienestar Universitario lo estime conveniente.

PARÁGRAFO 2°: Ni la participación, ni las funciones que correspondan a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle podrán ser objeto de delegación en terceros.

PARÁGRAFO 3°: Las faltas temporales de los representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle serán llenadas por los suplentes. En todo caso los representantes suplentes participarán únicamente en las sesiones cuando se presente la falta temporal de los representantes principales, o cuando se presente la falta absoluta de los representantes principales.

PARÁGRAFO 4°: La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral será ejercida por un Profesional adscrito a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, el cual será designado por el Vicerrector mediante acto administrativo, quien ejercerá las funciones definidas en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 de 2012 y 1356 de 2012 o en las normas que en el futuro regulen, adicionen o modifiquen la materia.

PARÁGRAFO 5°: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar preferencialmente con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609
Noviembre 11 de 2016

PARÁGRAFO 6°: Cuando el Comité de Convivencia Laboral lo considere necesario, podrá consultar o invitar a sus sesiones a las personas y funcionarios que estime pertinente.

ARTÍCULO 6°: REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.- Los representantes principales y suplentes de los Funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios con nombramiento definitivo o contrato de trabajo a término fijo en la Universidad del Valle no inferior a tres (3) años continuos, inmediatamente anteriores a la fecha de inscripción para la elección.
2. No haber sido objeto de sanción disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción para la elección.
3. No haber sido objeto de queja por acoso laboral dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción para la elección.
4. No haber presentado queja por acoso laboral dentro de los seis (6) meses inmediatamente anteriores a la fecha de inscripción para la elección.
5. Para los Empleados Públicos Administrativos de carrera, haber obtenido en las dos (2) últimas Evaluaciones del Desempeño Laboral, inmediatamente anteriores a la fecha de inscripción para la elección, calificación dentro del nivel satisfactorio.

ARTICULO 7°: FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las funciones definidas por la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 del 2012 y 1356 de 2012 o en las normas vigentes que regulen la materia.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609

Noviembre 11 de 2016

PARÁGRAFO 1°: El Comité de Convivencia Laboral se dará su propio reglamento de funcionamiento, el cual deberá ser ratificado mediante Resolución expedida por el Rector de la Universidad del Valle.

PARÁGRAFO 2°: El Jefe de la División de Recursos Humanos será el responsable de mantener actualizadas las funciones y obligaciones del Comité y ponerlas en conocimiento de sus miembros del Comité.

ARTÍCULO 8°: **DESIGNACIÓN DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán elegir, por mutuo acuerdo, a un presidente quien tendrá las funciones definidas en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social y en las Resoluciones del Ministerio de Trabajo 652 de 2012 y 1356 de 2012 o en las normas que en el futuro regulen o modifiquen la materia.

ARTÍCULO 9°: **PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES, ASISTENCIA AL COMITÉ Y QUÓRUM.-** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (03) meses, sin perjuicio de reuniones extraordinarias cuando las circunstancias lo ameriten. A las reuniones asistirán los suplentes sólo en caso de ausencia del representante principal. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus miembros y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 10°: **ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS:** La Rectoría de la Universidad del Valle mediante acto administrativo, establecerá el procedimiento para la elección de los representantes de los Empleados Públicos Docentes y Administrativos y de los Trabajadores Oficiales ante el Comité de "Convivencia Laboral de la Universidad del Valle".

CAPITULO IV IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO 11°: **CAUSALES DE IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.-** Son causales especiales de impedimento y recusación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 626 de la Ley 1564 de 2012, del Código de Procedimiento Civil en lo que resulte aplicable y dará lugar a que los miembros del Comité de Convivencia Laboral deban declararse impedidos o pueden ser recusados por las partes para conocer el caso, las siguientes:

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609

Noviembre 11 de 2016

1. 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 reclamante, de reclamado o de participe de presuntas conductas de acoso laboral.
2. Cuando la reclamación sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) de alguno de los miembros del Comité, de su cónyuge o de alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Cuando exista enemistad grave por hechos ajenos a la reclamación, o amistad íntima entre un integrante del Comité y el reclamante, el reclamado o el partícipe de una presunta conducta de acoso laboral.
4. Cuando un integrante del Comité haya interpuesto o haya sido objeto de queja disciplinaria respecto del reclamante, del reclamado, o de un partícipe de una presunta conducta de acoso laboral.
5. Cuando un miembro del Comité presente conflicto de interés por otro motivo debidamente justificado.

PARÁGRAFO 1°: Cuando algún miembro del Comité advierta la existencia de alguna de las causales de impedimento o de recusación, informará de ello al Comité, allegando las pruebas que pretenda hacer valer. En todo caso, las recusaciones y los impedimentos deberán formularse y resolverse antes de iniciarse el trámite de revisión de cada solicitud, en un término no mayor de quince (15) días hábiles, y se decidirá mediante acto debidamente motivado, contra el cual procederá únicamente el recurso de reposición, que se deberá resolver por parte del Comité de Convivencia Laboral, en el término improrrogable de cinco (5) días hábiles contados a partir de su recepción.

PARÁGRAFO 2°: En el evento de comprobarse una causal de impedimento o de recusación en un miembro del Comité, el Comité de Convivencia Laboral designará en su reemplazo al respectivo suplente para fallar el caso.

CAPITULO V PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609

Noviembre 11 de 2016

ARTÍCULO 12º: Cuando un Servidor Público de la Universidad Del Valle se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir Acoso Laboral, deberá informar tal circunstancia, de manera inmediata, al “Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle”, organismo que efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de Acoso Laboral.

En todos los casos, la información presentada se manejará en forma confidencial y reservada. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de Acoso Laboral.

PARÁGRAFO 1º: Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tienen la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados en cada caso.

PARÁGRAFO 2º: De conformidad con lo previsto en el presente artículo, el Presidente del Comité, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de Acoso Laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 13º: Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, cuando sea indispensable, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

PARÁGRAFO: Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare que se deben adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la respectiva Unidad de Control Interno Disciplinario, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

UNIVERSIDAD DEL VALLE

RESOLUCIÓN No. 3609

Noviembre 11 de 2016

ARTÍCULO 14º: En desarrollo del procedimiento anterior el Rector de la Universidad del Valle, o el competente que designe para el efecto, previa recomendación del Comité, podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que de conformidad con los artículos 3º a 7º de la Ley 1010, puedan considerarse eventualmente constitutivas de Acoso Laboral.

PARÁGRAFO: En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de Acoso Laboral para adelantar las acciones administrativas, disciplinarias y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 15º: **VIGENCIA Y DEROGATORIAS:** Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga las disposiciones que le sean contrarias de manera especial la Resolución No. 1228 de Abril 21 del 2006, emanada de la Rectoría de la Universidad y podrá ser reglamentada en los asuntos que se consideren pertinentes, mediante actos administrativos expedidos por el Rector de la Universidad del Valle.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, a los 11 días del mes de noviembre de 2016.

LILIANA ARIAS CASTILLO
Vicerrectora Académica
con funciones delegadas de Rector

LUIS CARLOS CASTILLO GÓMEZ
Secretario General