



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA LATINA
UNILATINA**

Institución Universitaria de Educación Superior
P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal.
Calle 46 No. 3-05 Tel. 5737488 – Fax 5743005
BOGOTA D.C.

049

**RESOLUCIÓN N° 52
Del 10 DE OCTUBRE DE 2010**

Por medio del cual se crea el Comité de Convivencia Laboral y se adopta el mecanismo de prevención del acoso laboral.

LA Rectora de la Institución Universitaria Latina Unilatina
En uso de sus atribuciones estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que el literal b del artículo 34 de los estatutos de la institución faculta al rector para dirigir y coordinar las labores y servicios de la Fundación.

Que el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, establece las Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, el cual fue modificado por el artículo 1° del Decreto 231 de 2006, por tanto corresponde al Rector de la Institución, implementar acciones preventivas y un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, al que los trabajadores de la entidad puedan acudir en procura de obtener solución a las situaciones generadas por actuaciones que puedan implicar una conducta de acoso laboral o para conciliar dentro del marco de la ley aquellas diferencias que puedan ocasionar agravio a la dignidad humana, como las que puedan afectar el pacífico y correcto desempeño laboral dentro de la entidad.

Que dadas las anteriores consideraciones es procedente establecer las políticas y acciones para la prevención y solución de los conflictos generados por conductas que puedan constituir acoso laboral, las jornadas de divulgación de los contenidos contemplados en la Ley 1010 de 2006, el procedimiento interno para la presentación y conocimiento de las quejas presentadas por presuntas conductas de acoso laboral, así como crear un Comité de Convivencia Laboral con sus funciones y reglamentación para que conozca de dichas quejas.

Que en virtud de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

PRIMERO: Adóptese las siguientes medidas preventivas con el fin de evitar incurrir en conductas de acoso laboral, tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el buen ambiente en la Institución, la protección a la intimidad, la honra, la salud mental y el libre desarrollo de sus funciones:



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA LATINA
UNILATINA**

Institución Universitaria de Educación Superior
P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal.
Calle 46 No. 3-05 Tel. 5737488 – Fax 5743005
BOGOTÁ D.C.

050

1. Divulgar y socializar entre los servidores públicos de la Institución Universitaria Latina la Ley 1010 de 2006, a través de jornadas académicas que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias de agravación, de atenuación y el procedimiento sancionatorio.
2. Proponer espacios para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de fomentar el buen trato al interior de la entidad.
3. Diseñar y desarrollar actividades con la participación de los servidores públicos a fin de:
 - a. Fomentar la construcción conjunta de valores y establecer hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que haya lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar en el seno del comité de Convivencia laboral y conforme con el procedimiento que se señala la presente Resolución, las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

SEGUNDO: Créese el Comité de Convivencia Laboral para efecto de lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006, el cual estará conformado por un representante del nivel directivo designado por el Rector, un representante de los trabajadores que se elegirá por votación general y el Secretario de Talento Humano quién actuará como Secretario del Comité, con derecho a voz pero sin voto, para periodos de un año, con derecho a reelección.

TERCERO: El Comité de Convivencia Laboral será responsable de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para las quejas o informes presentados al mismo, que tengan como objetivo poner en conocimiento posibles conductas de acoso laboral; el que deberá actuar bajo los principios de transparencia e imparcialidad.

CUARTO: Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

1. Participar en las iniciativas de divulgación, capacitación y formación promovidas por la Institución, con el fin de evitar la ocurrencia de conductas relacionadas con el acoso laboral.
2. Evaluar los casos específicos de posibles conductas de acoso laboral al interior de la Universidad, dentro de los parámetros legales señalados en las disposiciones vigentes.
3. Promover acuerdos y compromisos conciliatorios entre las partes para facilitar la solución del conflicto.
4. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la implementación y aplicación de mecanismos de prevención, con énfasis en actividades



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA LATINA
UNILATINA**

Institución Universitaria de Educación Superior
P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal.
Calle 46 No. 3-05 Tel. 5737488 – Fax 5743005
BOGOTÁ D.C.

051

que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente frente a aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la Institución.

5. Presentar informes sobre los casos registrados y las actuaciones adelantadas, ante el Rector y el Vicerrector Académico.
6. Las demás funciones inherentes o conexas con las funciones anteriores.

QUINTO: El Comité se reunirá de manera ordinaria bimensualmente y en forma extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten.

SEXTO: Son funciones de la Secretaría del Comité:

1. Recibir por escrito las denuncias que se presenten en relación con los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral, junto con la prueba sumaria que lo soporte.
2. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, a fin de evaluar y deliberar sobre los casos denunciados ante el Comité, que puedan llegar a constituir acoso laboral.
3. Citar a los trabajadores involucrados en las presuntas conductas de acoso laboral, a la reunión de amigable composición con el Comité.
4. Elaborar las actas de reunión del Comité.
5. Archivar, custodiar y mantener la confidencialidad de los casos que sean conocidos por el Comité.
6. Proyectar y enviar al Despacho del Rector, los informes sobre los casos evaluados.
7. Las demás funciones inherentes o conexas con las anteriores, en concordancia con lo establecido por la Ley 1010 de 2006.

SÉPTIMO. El procedimiento interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente el que deberá respetar en todo momento el derecho a la defensa y el debido proceso:

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

No.	GRUPO	ACTIVIDAD	PUNTO DE CONTROL
1	Afectado	Presentar por escrito ante el Secretario del Comité, la relación de la situación que puedan llegar a constituirse en acoso laboral, de acuerdo a lo descrito en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.	Denuncia y Prueba Sumaria
2	Comité de Convivencia Laboral	Estudia y analiza la denuncia. En caso que los hechos denunciados puedan constituir acoso laboral, citará a las personas involucradas, en caso contrario,	Acta en la que se da apertura o terminación del procedimiento

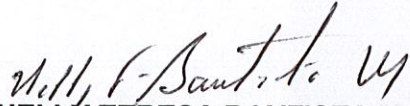


**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA LATINA
UNILATINA**
Institución Universitaria de Educación Superior
P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal.
Calle 46 No. 3-05 Tel. 5737488 – Fax 5743005
BOGOTÁ D.C.

052

No.	GRUPO	ACTIVIDAD	PUNTO DE CONTROL
		dará por terminado el procedimiento.	
3	Secretario del Comité	Cita al personal involucrado.	Citación
4	Comité de Convivencia Laboral	Escucha a las partes y adopta la solución más adecuada para dirimir el conflicto.	Acta de reunión
5	Afectado y Denunciado	Determinan la adopción de las medidas a su libre albedrío, en procura de solucionar sus diferencias.	Acta de reunión
6	Comité de Convivencia Laboral	Si considera que la conducta es constitutiva de Acoso Laboral, y que debe ser sujeta a sanción, se procederá conforme a lo consagrado en la Ley 1010 de 2006.	Acta de reunión

OCTAVO: la presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.


NELLY TERESA BAUTISTA MOLLER.
RECTORA.