



UNIVERSIDAD DEL VALLE

RECTORÍA

Resolución No. 1228
Abril 21 del 2006

"Por la cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 del 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad del Valle"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE en uso de sus atribuciones, en especial las que le confiere el artículo 25º, literal q) del Estatuto General y en aplicación de lo dispuesto en la Ley 1010 del 2006 o de "Acoso Laboral", 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 Universidad del Valle como Institución Oficial del orden departamental, debe adecuar las condiciones necesarias para aplicar en la Institución las disposiciones emanadas de la Ley N°. 1010 del 2006 o de "Acoso Laboral".

RESUELVE:

1. DEFINICIONES Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 1º.- DEFINICIÓN: "Se entiende por acoso laboral 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". (Art. 2º. Ley 1010/06).

ARTÍCULO 2°.- 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, no Docente 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, no Docente 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, no Docente 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, no Docente o Trabajador Oficial.
6. DESPROTECCIÓN LABORAL: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del Empleado Público Docente, no Docente o Trabajador Oficial mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para ellos.

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.

2. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 3°. Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la Universidad del Valle constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 4°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad del Valle prevee los siguientes mecanismos:

1. Informar a los Servidores Públicos de la Universidad sobre la Ley 1010 de 2006, 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, no Docentes 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. Fomentar la creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral en la Universidad, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución.
4. 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. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. 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.
- d. Diseñar un Manual de Convivencia Institucional tendiente a garantizar la armonía en las relaciones de trabajo dentro de la Universidad.

3. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

ARTÍCULO 5º. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley:

1. La Universidad del Valle tendrá un Comité, integrado en forma paritaria, por un representante de los Servidores Públicos Docentes, un representante de los Servidores Públicos no Docentes y dos (2) representantes de la Universidad con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle".
2. El Comité de "Convivencia Laboral de la Universidad del Valle" deberá realizar las siguientes actividades específicas:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias, recomendaciones y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del Acoso Laboral a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias constitutivas de Acoso Laboral.

- d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en todos los casos.
 - e. Hacer las sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y recomendar las medidas correctivas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. El Comité de “Convivencia Laboral de la Universidad del Valle” se reunirá por lo menos una vez cada mes, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que se debe hacer al interior del Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad Universitaria para el mejoramiento de la vida laboral en la Institución.

PARÁGRAFO.- La Rectoría de la Universidad mediante acto administrativo, establecerá el procedimiento para la elección de los representantes de los Servidores Públicos Docentes y de los Servidores Públicos no Docentes al Comité de “Convivencia Laboral de la Universidad del Valle”.

ARTÍCULO 6°. Cuando un Servidor Público de la Universidad se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir Acoso Laboral, deberá informar tal circunstancia, de manera inmediata, al Coordinador del “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 1°.- 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 2°.- De conformidad con lo previsto en el presente artículo, el Coordinador 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 7°.- 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.

ARTÍCULO 8°.- En desarrollo del procedimiento anterior el Rector de la Universidad, o el competente que designe para el efecto,

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 3° a 7° 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 y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 9º. VIGENCIA Y DEROGATORIA: Esta resolución rige a partir de a fecha de su expedición, deroga las disposiciones que le sean contrarias 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 veintiún 21 días del mes de abril del 2006

IVAN ENRIQUE RAMOS CALDERON
Rector

OSCAR LOPEZ PULECIO
Secretario General

Oeb.