



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

RESOLUCIÓN 0074 DE
(18 ENE. 2012)

Por la cual se establece el Comité de Convivencia Laboral de la
Universidad Militar Nueva Granada

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las que le confiere las Leyes 30 de 1992 artículo 28, 805 de 2003 artículo 7, 1010 de 2006; los Acuerdos 02 de 2009 y 13 de 2010 artículo 29 numeral 6, y

CONSIDERANDO

Que mediante la Resolución 376 de 2006, se integró el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada.

Que en cumplimiento de la actualización normativa que viene adelantando la Institución, se ha visto la necesidad de modificar la conformación de algunos Comités para que estén acordes con lo establecido en el Acuerdo 013 de 2010 Estatuto General de la Universidad.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la misma Ley en su artículo 2º establece: *“Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente Ley se entenderá 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. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:*

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 o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesiones la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen de 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 o trabajador, 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 trabajador o empleado. 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 trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador".

Que se hace necesario estructurar un mecanismo preventivo y correctivo ante situaciones de acoso laboral, en el marco de las relaciones laborales de los funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granada.

Que en concordancia con lo anterior, se establece como medida preventiva y correctiva para evitar posibles situaciones que configuren acoso laboral y dar trámite a las que constituyan el mismo, el establecimiento del Comité de Convivencia Laboral, con el fin que entre las partes voluntariamente se superen las posibles situaciones constitutivas de acoso laboral.

Que en virtud de lo expuesto se hace necesario establecer el Comité de Convivencia Laboral, para atender, conocer y resolver las quejas relacionadas con las diferentes conductas que puedan constituirse en acoso laboral.

Que en mérito de las anteriores consideraciones, el Rector de la Universidad Militar Nueva Granada,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar la Resolución 376 de 2006 mediante la cual se integró el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada.

ARTÍCULO SEGUNDO: Acoger las disposiciones legales contenidas en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

ARTÍCULO TERCERO: Establecer el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios:

1. El Jefe de la Oficina Jurídica o su delegado
2. El Jefe del Centro de Conciliación del Consultorio Jurídico de la Universidad
3. El Abogado Especializado de la División de Talento Humano, quien lo Presidirá
4. Un profesional en psicología de la División de Bienestar Universitario
5. El Representante de Carrera Administrativa

[Handwritten signature]

ARTÍCULO CUARTO: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá para atender, conocer y resolver las quejas relacionadas con las diferentes conductas que puedan llegar a constituirse en acoso laboral, con el fin que voluntariamente entre las partes se supere la situación. De la reunión se dejará constancia en acta y remitir copia de la misma a la hoja de vida de los implicados o partes dentro de la situación adelantada.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 376 del 24 de abril de 2006.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los **18 ENE. 2012**


Mayor General **EDUARDO ANTONIO HERRERA BERBEL**
Rector

Proyectó: Oficina Jurídica

Revisó: Dr. Andrés Manzano S.

Vo.bo. Dr. Harold Rozo, Jefe División de Gestión del Talento Humano

Vo. Bo. Dra. Elsa Lilibiana Aguirre Leguizamo