



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

RESOLUCIÓN 3118 DE

(20 NOV 2016)

**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 confieren la Constitución Política de 1991, artículo 69, las Leyes 30 de 1992 artículos 28 y 57; 805 de 2003, artículo 2, 1010 de 2006; 1622 de 2012; los Acuerdos 13 de 2010 artículo 29 numeral 6; 23 de 2012 y

CONSIDERANDO

Que mediante la Resolución 0074 de 2012, se estableció el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Militar Nueva Granada.

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 2° 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 lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen 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 o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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 la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Que mediante la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, se modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Que mediante la Resolución 0074 de 2012 de la Universidad Militar Nueva Granada, se constituye el Comité de Convivencia Laboral.

Que se hace necesario constituir y conformar el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuya a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el marco de las relaciones laborales de los trabajadores de la Universidad Militar Nueva Granada.

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

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer el Comité de Convivencia Laboral como un organismo encargado de verificar y controlar las medidas preventivas de acoso laboral con el propósito de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y dar cumplimiento a la normatividad vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por tres (3) representantes de la UMNG y tres representantes (3) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Universidad Militar Nueva Granada a través de la presente resolución designará 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, mediante escrutinio público.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral 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.

PARÁGRAFO TERCERO: El Comité de Convivencia Laboral de la UMNG 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.

PARÁGRAFO CUARTO: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral 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.

ARTÍCULO TERCERO: Los representantes designados por parte de la UMNG para conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Militar son:

Principales

1. Jefe de la División de Gestión del Talento Humano
2. Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.
3. Psicólogo de la División de Bienestar Universitario

Suplentes

1. Profesional Especializado de la División de Gestión del Talento Humano
2. Jefe de la División de Bienestar Universitario
3. Director del Consultorio Jurídico

PARÁGRAFO PRIMERO: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y Secretario quienes realizarán las funciones estipuladas en los artículos 8° y 9° de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO: Los representantes y suplentes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, serán elegidos directamente por voto secreto por los empleados vinculados a la Universidad, mediante convocatoria para votar que formule la División de Gestión del Talento Humano.

PARÁGRAFO PRIMERO: La División de Gestión de Talento Humano convocará a elección con una antelación no inferior a treinta (30) días a la fecha cuando deba realizarse la votación. La convocatoria se divulgará ampliamente al interior de las dependencias y sedes de la Universidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los candidatos deberán inscribirse ante el Jefe de la División de Gestión de Talento Humano quien verificará que el candidato no está inhabilitado de acuerdo a lo descrito en el párrafo tercero del artículo segundo.

PARÁGRAFO TERCERO: La elección será vigilada por jurados de votación en cada mesa, los cuales serán designados por el Jefe de la División de Talento Humano. El listado de jurados debe conformarse con dos (2) funcionarios principales y dos (2) suplentes por cada mesa, y actuarán respectivamente, como presidente y vocal de mesa.

PARÁGRAFO CUARTO: Los jurados procederán hacer el escrutinio de sus mesas y suscribirán un acta que será enviado en sobre cerrado al Jefe de la División de Talento Humano, junto con los votos y demás documentos utilizados en la votación.

PARÁGRAFO QUINTO: El Jefe de la División de Talento Humano enviará comunicado a los representantes titulares y suplentes para notificarles que han sido seleccionados para representar a los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO QUINTO: Como invitado permanente a las sesiones del Comité de Convivencia Laboral de la UMNG, estará el Profesional Especializado de Salud Ocupacional, quien será el encargado junto con la División de Gestión de Talento Humano desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la Universidad y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO SEXTO: 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité de Convivencia Laboral podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros. Las decisiones se adoptarán por la mayoría de los miembros que asistan a la sesión del comité.

ARTÍCULO SEPTIMO: El Comité de Convivencia Laboral de la UMNG tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. 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 Universidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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.
8. Presentar a la alta dirección de la Universidad 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la División de Gestión del Talento Humano y a la Oficina de Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad.

ARTÍCULO OCTAVO: El Presidente del Comité de Convivencia Laboral de la UMNG tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a través del Secretario a los miembros del Comité de Convivencia Laboral a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la alta dirección de la Universidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Universidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO NOVENO: El Secretario del Comité de Convivencia Laboral de la UMNG tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité de Convivencia Laboral la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

RESOLUCIÓN No. 3118 FECHA: 20 Nov 2012 HOJA: 06

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité de Convivencia Laboral.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las diferentes dependencias de la Universidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad.

ARTÍCULO DECIMO: Para la atención y tramites de las quejas de posible acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral gestionara las quejas que presenten los trabajadores de acuerdo con el procedimiento que se tiene establecido para tal fin.

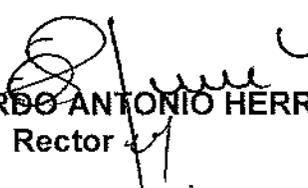
PARÁGRAFO PRIMERO: El procedimiento para la presentación y solución de las quejas de posible acoso laboral será actualizado por Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, y socializado por el Comité de Convivencia Laboral a toda la comunidad neogranadina.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: La Universidad Militar Nueva Granada garantizará actividades de capacitación para los miembros del Comité de Convivencia Laboral sobre resoluciones de conflicto, comunicación asertiva y otros considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

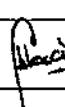
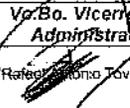
ARTÍCULO DECIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 0074 de 2012.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C. a los 20 de Nov de 2012


MAYOR GENERAL EDUARDO ANTONIO HERRERA BERBEL
Rector

Los siguientes funcionarios con nuestro visto bueno, declaramos que hemos revisado detenidamente el contenido del presente documento, lo encontramos ajustado a los reglamentos internos de la Universidad, a las disposiciones legales y asumimos cualquier responsabilidad por su contenido.

Salud Ocupacional y Gestión Ambiental	Vo.Bo. Jefe (a) División de Gestión de Talento Humano	Vo.Bo. Vicerectoría Administrativa	Vo.Bo. Jefe OFIJUR
Ing. Jonathan Caiano Duran 	Dr. José Wilkam Castro Saigado 	C N (r) Rafael Antonio Tovar Mondragon 	Dra. Elsa Liliana Aguirre Leguzamo 