



UNIVERSIDAD LIBRE®
Vigilada Mineducación



COMITÉ DE **Convivencia Laboral**

Aprobado por el Comité
de Convivencia Laboral el 27 de abril de 2020



¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un superior, 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 trabajador.

¿QUÉ CONDUCTAS CONSTITUYEN ACOSO LABORAL?

Es importante tener en cuenta que algunas de las conductas deben ser reiterativas y dirigidas contra el sujeto sin una explicación razonable por parte del sujeto activo.



1. Actos de agresión física (golpes, lanzamiento de objetos, etc.);
2. Expresiones ofensivas, inciertas o humillantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o discriminatorias (raza, género, origen familiar o nacional, política o el estatus social);
3. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados frente a los compañeros de trabajo;
4. Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;



5. Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir realizadas en público;
8. Alusión pública de situaciones íntimas de la persona;
9. Imposición de deberes diferentes a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de las labores y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo frente a la necesidad técnica de la Universidad;

10. Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Universidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores;
11. Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto a derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



¿QUÉ CONDUCTAS NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL?

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
3. Formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Universidad;
5. Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo;



6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo de trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los Contratos de Trabajo y Convención Colectiva Vigente.

NATURALEZA

El Comité se constituye como una medida preventiva de acoso laboral, el cual se fundamenta en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2646 de 2008, la Resolución 0652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 y se reúne ordinariamente cada tres (3) meses, sesionando con la mitad más uno.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
PRINCIPAL	PRINCIPAL
1. Diana Patricia Jiménez Aguirre PRESIDENTE DEL COMITÉ	1. Johan Alexander Bonilla Ríos SECRETARIO DEL COMITÉ
2. Edgar David Pérez Sanabria	2. Alejandra Alvarez Díaz
SUPLENTE	SUPLENTE
1. Luz Marina Gutiérrez Martínez	1. Juan Carlos Daza Motta
1. Nohora Elena Pardo Posada	Claudia Marcela Rodríguez Fino

NOTA: Para facilitar el manejo de la documentación, el trabajador puede radicar su petición y/o queja a través del correo electrónico comite.convivencia.bog@unilibre.edu.co

VIGENCIA

El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años a partir de la conformación de este, en este caso el nuevo comité preside del 09 de noviembre de 2019 al 08 de noviembre de 2021.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Recibir y dar trámite a las quejas que puedan constituir acoso laboral y sus respectivas pruebas.
2. Examinar de manera confidencial los casos.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
4. Crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas y construir conjuntamente compromisos mutuos.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.
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, se informará y remitirá la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la Jefatura de Personal las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como los respectivos informes anuales.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité.

RESPONSABILIDAD DE LAS MEDIDAS TOMADAS

Es responsabilidad de las áreas de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, y de la ARL el llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas tomadas.

