

FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 43 DE 2016
(10 de octubre de 2016)

Por medio de la cual se establece la política de convivencia laboral y el procedimiento para interponer quejas presuntivas por acoso laboral en la Fundación Universitaria Luis Amigó.

El RECTOR GENERAL DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. De conformidad con el Artículo 36, literales c y e del Estatuto General, corresponde al Rector General cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias, así como expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

SEGUNDO. El Artículo 11 de la Resolución 652 de 2012, proferida por el Ministerio del Trabajo dispone: *“Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben 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 empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.”*

TERCERO. En cumplimiento de la Resolución 652 de 2012, proferida por el Ministerio del Trabajo, la Funlam mediante Resolución Rectoral No. 29 de 2012, creó el Comité de Convivencia Laboral, encargado de ejecutar las políticas de prevención y tratamiento del acoso laboral al interior de la Institución.

CUARTO. En aras de dar aplicación a las disposiciones legales que regulan y previenen el acoso laboral, la Fundación Universitaria Luis Amigó a través de su Comité de Convivencia Laboral creó la política de convivencia laboral y el procedimiento para interponer quejas presuntivas por acoso laboral, el cual se describe a continuación.

RESUELVE:

Artículo 1º. IMPLEMENTACIÓN: impleméntese la política de convivencia laboral y el procedimiento para interponer quejas presuntivas por acoso laboral en la Fundación Universitaria Luis Amigó.



SC-CER162085

Artículo 2°. POLÍTICA: adóptese como política de convivencia laboral la siguiente:

"La Funlam tiene como Política de Convivencia Laboral, de manera preventiva, consolidar un buen clima laboral dentro de las relaciones armónicas que deben vincular a los servidores de la Institución, fundamentado en los principios institucionales y en concordancia con la normatividad colombiana vigente"

Artículo 3°. ESTRATEGIAS: corresponderá al Comité de Convivencia Laboral, hacer efectiva esta política, para lo cual deberá aplicar las siguientes estrategias:

- 1- Campañas de sensibilización y comprensión de los valores institucionales: Con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas deberán realizar campañas permanentes para sensibilizar a la comunidad amigoniana en torno al concepto de convivencia y de los valores institucionales como pilares de nuestra labor diaria.
- 2- Sistema de divulgación y comunicación: se utilizarán medios de divulgación de la política mediante sistemas virtuales, impresos y de comunicación audiovisual.
- 3- Capacitación y formación: Deberá implementarse un programa de capacitación y formación que abarque a los miembros del Comité de Convivencia, así como a los demás empleados de la Institución.
- 4- Otras que sean perentorias para el cumplimiento de los objetivos trazados en la política.

Artículo 4°. PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS: para efectos del trámite de una queja por presunto acoso laboral, la misma debe presentarse siempre de forma escrita y se aplicará el siguiente procedimiento:

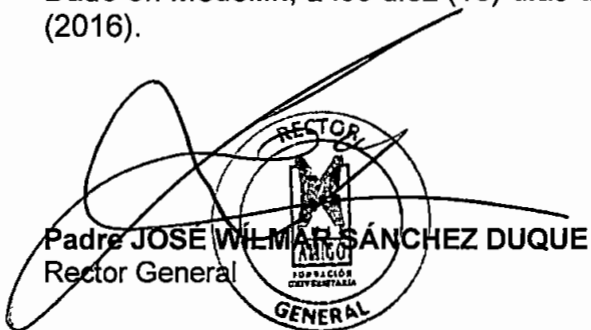
1. El empleado podrá interponer sus quejas mediante radicado institucional dirigido al Comité de Convivencia o mediante comunicación dirigida al correo electrónico convive-laboral@funlam.edu.co. Recibida la misma, el Secretario del Comité entregará el formato para ampliación de queja por presunto acoso laboral, el cual deberá ser diligenciado por el empleado y entregado de manera personal o a través de correo electrónico. Toda queja debe ser absolutamente descriptiva en las conductas del presunto acoso laboral identificando las condiciones de tiempo, modo y lugar, y la posible tipificación de conducta de acuerdo con la norma. Luego de recibida la queja descrita en el formato señalado previamente, se procederá con su estudio por parte del Presidente del Comité, donde se determinará si los hechos descritos obedecen a una situación que pueda constituir acoso laboral y las pruebas que lo demuestren.

2. El Presidente contará con cinco (5) días hábiles para realizar el estudio de la queja y determinar si se tipifica o no una posible conducta de acoso laboral.
3. En el caso de tipificarse como una situación que pueda constituir un posible acoso laboral, se asignará un número consecutivo de expediente, y dentro del mismo término señalado en el numeral primero, el Presidente deberá convocar al Comité de Convivencia de manera extraordinaria, citando a las partes involucradas para ser escuchadas de forma independiente, siguiendo para ello el debido proceso y demás formalidades contenidas en la normativa institucional o normas legales que regulan dichos procesos de convivencia laboral.
4. En caso de no tipificarse como una conducta que implique un posible acoso laboral, dentro del término indicado previamente, el Presidente dará respuesta motivada al empleado y así mismo la queja será remitida al Departamento de Gestión Humana, a fin de que esta Unidad proceda a realizar recomendaciones al quejoso y con ello mejorar el ambiente laboral.
5. El Comité de Convivencia dentro de la reunión extraordinaria, formulará planes de mejoramiento dirigidos a las partes en conflicto.
6. El Presidente nombrará una comisión con dos (2) miembros del Comité de Convivencia, para hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y éstos presentarán, dentro del mes siguiente a la definición del plan de mejoramiento, un informe al Comité sobre el seguimiento del caso.
7. Rendido el informe de seguimiento, dentro de los cinco (5) días siguientes, el Comité decidirá sobre el cierre del caso dada la superación de la problemática presentada, o en caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité elaborará un informe con destino a la Oficina de Relaciones Laborales, para que sea ésta quien determine la resolución del caso, haciendo uso del procedimiento disciplinario, si fuere necesario.
8. En caso de que se presenten quejas por presunto acoso laboral de manera reiterada y que demuestren temeridad en el denunciante, el Comité de Convivencia Laboral expresará su concepto en este sentido ante la Oficina de Relaciones Laborales, con el fin de que ésta haga uso de la potestad disciplinaria en los términos de las normas vigentes.
9. Cualquier vacío en lo descrito en esta Resolución será resuelto por el Comité de Convivencia Laboral con el fin de garantizar la eficacia de los procedimientos.

Artículo 5°. VIGENCIA: la presente resolución rige a partir de la fecha y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los diez (10) días del mes de octubre del año dos mil dieciséis (2016).


Padre JOSÉ WILMAR SÁNCHEZ DUQUE
Rector General




FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
Secretario General

