



ADENDUM AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA EL CUAL SE ENCUENTRA VIGENTE

CAPITULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 56. Para efectos de la aplicación de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006 al Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia, 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." (artículo 2 Ley 1010 de 2006).

ARTICULO 57. Se debe entender como acoso laboral todas aquellas conductas "que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral." (parágrafo del artículo 6 de la Ley 1010 de 2006).

ARTICULO 58. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad Católica de Colombia constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral 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.

ARTICULO 59. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Universidad Católica de Colombia ha previsto los siguientes mecanismos de prevención y corrección para evitar las conductas de acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 que incluya charlas, exposiciones, conversatorios, capacitaciones, talleres, informativos de divulgación, tendientes a explicar el contenido de la ley principalmente todo lo relativo a las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, atenuantes y el tratamiento sancionatorio entre otros.
2. Espacios para el mejoramiento de las relaciones laborales que permitan el dialogo tales como círculos de participación abierta, reuniones por oficinas, buzón de sugerencias por sedes, charlas periódicas entre los miembros de una misma dependencia, con el fin de lograr una evaluación periódica de vida laboral y promover la coherencia y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.



3. La programación de actividades pedagógicas a todos los estamentos de la Universidad tendientes al mejoramiento de las relaciones laborales.
4. Especificación a los trabajadores de sus funciones al momento de la suscripción del contrato de trabajo así como la relación laboral entre los miembros de la Dependencia a la cual será asignado.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 60. Con el fin de lograr la solución de las conductas de acoso laboral dadas en la Universidad se llevará a cabo el siguiente procedimiento interno dentro de los parámetros de confidencialidad y efectividad dados por la ley.

1. La Universidad conformará un comité, integrado por cuatro miembros, dos (02) en representación del trabajador y dos (02) en representación del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral" quien establecerá su propio Reglamento.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención 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 de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare 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 disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Promover al interior de cada una de las dependencias los procedimientos internos tendientes al mejoramiento de la vida laboral con el fin de llevar en última instancia los casos de acoso laboral.
 - h) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos una (01) vez al 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 debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores de la Universidad para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, y una vez verificado que se haya agotado el conducto regular interno, esto es que se haya adelantado el proceso interno en la dependencia respectiva, escuchará si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, y en el caso de presentarse la conducta como acoso laboral, se llevará a cabo un proceso con tales personas mediante la construcción de un mejor ambiente laboral y la recuperación de la armonía de trabajo conjunto, y si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en presente reglamento.
 6. 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 de 2006.

Bogotá

Abril de 2006

Avenida Caracas No. 46-72

Bogotá, D.C.

Departamento de Cundinamarca


FRANCISCO JOSE GOMEZ ORTIZ
Representante Legal Suplente

amga