



Código: NC-GJ-P01-I02-F02

Versión: 02

Página

RESOLUCIÓN No. 1416

19 ABR 2006

Por la cual se establecen los mecanismos y el procedimiento conciliatorio para prevenir y dar tratamiento a las conductas establecidas por la Ley 1010 de 23 de Enero de 2006 como constitutivas de Acoso Laboral

El Rector de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, la Ley 1010 del 2006, los Acuerdos 066 de 2005 y 072 del 2006 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Carta Política de 1991, garantiza la autonomía universitaria, señalando que las universidades podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Que el Acuerdo 066 del 2005 en su artículo 1 establece que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia es un ente universitario autónomo, de carácter nacional, estatal y público y que la Ley 30 de 1992 en su artículo 57, modificado por el artículo 1 de la Ley 647 de 2001, establece que los entes universitarios organizados de ésta manera, tendrán autonomía académica, administrativa y financiera, entre otras; señalando que el carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales, comprende la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo.

Que el honorable Congreso de la República de Colombia mediante la Ley 1010 del 23 de Enero del año 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; dentro de las que se encuentra el deber de las empresas e Instituciones de proveer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, para la superación de las mismas.

Que para la implementación de la Ley 1010 del 2006 se hace necesario establecer los Comités Seccionales, de Extensión y el General de Convivencia Laboral de la Universidad, de carácter bipartito que den tratamiento a las conductas de acoso laboral y se encarguen de coadyuvar a la entidad en la fijación de estrategias y políticas de prevención en el tema, los cuales deben tener una conformación para el área administrativa y otra para el área académica.



Código: NC-GJ-P01-I02-F02	Versión: 02	Página
---------------------------	-------------	--------

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia establece los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, con el fin de generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes laboran en la misma, el buen ambiente laboral y la protección a la intimidad, la honra, la dignidad, la salud mental y la libertad de todos sus funcionarios:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes, el tratamiento sancionatorio y de temeridad de las denuncias.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de Institución, a través de los talleres de evaluación de gestión mensuales.
3. Producto de la actividad anteriormente descrita se debe proceder al diseño y aplicación y ejecución de actividades, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral de convivencia.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pueden afectar el clima laboral.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren constituir a la luz de la Ley 1010 del 2006 acoso laboral, para construir recomendaciones de tratamiento y mejoramiento.
4. El establecimiento de los Comités de Convivencia Laboral.
5. Todas las demás que se llegare ha establecer como procedente y provechoso establecer.



Código: NC-GJ-P01-I02-F02

Versión: 02

Página

ARTICULO SEGUNDO: Crear los Comités de Convivencia Laboral, por Seccionales y Extensiones así:

- Comité de Convivencia Laboral - Sede Central Tunja - Área Académica.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Central Tunja - Área Administrativa.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Seccional Chiquinquirá - Área Académica.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Seccional Chiquinquirá - Área Administrativa.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Seccional Duitama - Área Académica.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Seccional Duitama - Área Administrativa.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Seccional Sogamoso - Área Académica.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Seccional Sogamoso - Área Administrativa.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Extensión Casanare - Área Académica.
- Comité de Convivencia Laboral - Sede Extensión Casanare - Área Administrativa.

De la reunión de los Comités antes mencionados, se conforma el Comité General de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Los comités así establecidos estarán conformados de la siguiente manera:

Para el área Académica por cada seccional o extensión:

Un (1) representante de la Administración: Representación está que recaerá en la Sede central Tunja, en el Vicerrector Académico o su delegado y para las Seccionales o Extensiones en el Decano o Director o su delegado.

Un (1) representante de los Docentes, que debe pertenecer a la Planta, para cada una de las seccionales y extensiones. Para aquellas extensiones donde no se cuente con docentes de Planta podrá ser delegado por el rector, un docente Ocasional de Tiempo Completo, el cual será designado y actuará únicamente por el periodo de vinculación con la UPTC.

Para el área administrativa por cada Seccional o Extensión:

Un (1) representante de la Administración: Representación ésta que recaerá en la Sede Central Tunja en el Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces y en las Seccionales o Extensiones en el Decano o Director o su delegado.



Código: NC-GJ-P01-I02-F02

Versión: 02

Página

Un (1) representante de los Servidores Públicos y Uno (1) de los Trabajadores Oficiales, designados por el Rector, de las correspondientes Plantas de Personal. Para aquellas extensiones donde no se cuente con personal de Planta podrá designarse Administrativos Temporales, quienes actuarán únicamente por el periodo que dure su vinculación con la UPTC.

PARÁGRAFO 1: Las representaciones en cada uno de los comités serán designadas por el Rector mediante comunicación escrita, por periodos de un año a excepción de los eventos en que la designación recaiga en cabeza de un Docente Ocasional o un Administrativo Temporal, por no existir personal docente y administrativo de Planta; en cuyo caso ésta será únicamente por el termino de sus vinculaciones con la institución. Así mismo, las delegaciones que efectúen los titulares deben ser autorizadas por el Rector.

PARÁGRAFO 2: Los comités de las diferentes Seccionales y Extensiones darán tramite y ejecución al procedimiento conciliatorio del que trata la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: La reunión de los diferentes Comités, formará el Comité de Convivencia Laboral General de la Universidad que 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 la Rectoría para que oficie a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias, para su mejoramiento.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere la presente resolución.
- c. Hacer las sugerencias que considere 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 Universidad.
- d. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá como mínimo una (1) vez cada dos meses, por convocatoria del Rector de la Universidad y actuará como secretario el Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces; con el fin de dar cumplimiento a las funciones que le son propias. De todo lo anterior se dejará constancia en acta escrita, de las cuales deberá llevarse el correspondiente archivo. El Comité designará de su seno un Presidente.



Código: NC-GJ-P01-I02-F02	Versión: 02	Página
---------------------------	-------------	--------

ARTÍCULO TERCERO: Adoptar el siguiente procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo de tratamiento de las posibles conductas constitutivas de Acoso Laboral según la Ley 1010 de 2006:

**Procedimiento Conciliatorio y Preventivo de Acoso Laboral de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
Ley 1010 de 2006**

1. DEFINICIÓN

El Presente Procedimiento establece los parámetros y actividades a desarrollar para efectuar en forma confidencial, efectiva y conciliatoria el tratamiento de las conductas catalogadas como de Acoso Laboral por la Ley 1010 de 2006, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

2. ALCANCE

Aplica en todos aquellos eventos puestos en conocimiento de la Institución como lo establece el mismo procedimiento y la Ley 1010 de 2006, constitutivos de conductas o posibles conductas de Acoso Laboral, que involucren al Personal Docente de la Universidad de Planta, Ocasionales, Catedráticos o como en el futuro se denominen, al Personal Administrativo de Planta en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, o Nombramiento Provisional, Administrativos Temporales o como en el futuro se denominen y Trabajadores Oficiales, todos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Este procedimiento inicia con la puesta en conocimiento de las conductas constitutivas o posiblemente constitutivas de Acoso Laboral, de conformidad a lo establecido en la Ley 1010 del 2006 y termina con el archivo de las diligencias o remisión de las mismas a la Procuraduría y el levantamiento de las recomendaciones de mejoramiento que se consideren necesarias.

3. ESTRUCTURA

3.1 GENERALIDADES.

La Ley 1010 del 23 de enero del año 2006 estableció las medidas para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de Trabajo en Colombia y determinó la obligación tanto de las empresas



Código: NC-GJ-P01-I02-F02

Versión: 02

Página

como de las instituciones de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y la fijación de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar aquellas que ocurran; es de anotar que dentro de las obligaciones establecidas por la mencionada Ley y que no aplica para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia por su naturaleza jurídica, se encuentra la de actualizar el reglamento interno de trabajo.

Dentro de los aspectos mas relevantes de la Ley 1010 se encuentran la definición de las conductas que constituyen Acoso Laboral, las que no lo constituyen, las medidas preventivas y correctivas, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio, las garantías contra retaliaciones y la temeridad de las quejas; cuya aplicación tiene ostensibles diferencias según se trate de empresas privadas o instituciones publicas como la Universidad, tanto es aspectos procedimentales internos, como de competencia y tratamiento sancionatorio.

En los artículos 1 y 2 del Acuerdo 066 del año 2005 se establece la naturaleza estatal y publica de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, así como su régimen Autónomo; lo cual da un escenario y naturaleza definidos a la aplicación de la Ley 1010 y a los sujetos del procedimiento por establecer, que son servidores públicos todos ellos, incluyendo los Trabajadores Oficiales y por ende a la competencia sancionatoria que recae en el Ministerio Público.

Es de anotar que el procedimiento descrito a continuación es de obligatorio cumplimiento y será adelantado en cada una de sus etapas por aquellos sujetos a quienes se fijen responsabilidades, principalmente por los Comités de Convivencia Laboral de carácter bipartito, establecidos especialmente para tal fin; con el único ánimo de dar tratamiento conciliatorio interno a los eventos que se registren, resaltando que se dejará constancia por escrito de la sesión conciliatoria adelantada.

3.2 DESCRIPCIÓN

No.	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
01	Funcionario de cada oficina donde se radique, organismo sindical o	Recepciona y envía al Comité de Convivencia Laboral correspondiente: Recepcionar la queja constitutiva o presuntamente constitutiva de Acoso Laboral, según lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y remitirla en forma inmediata al Comité de Convivencia Laboral correspondiente o a la Coordinación de Talento Humano; junto



Código: NC-GJ-P01-I02-F02

Versión: 02

Página

No.	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
	representativo de la Universidad.	con todos los soportes o documentación adjunta. Es de anotar que en ningún caso se puede negar la recepción de las quejas por requisito alguno.
02	Miembros de los Comités de Convivencia Laboral	<p>Analiza Queja. Una vez se recepciona la queja, el Comité deberá ponerla en el orden de tratamiento para la reunión mas próxima a efectuarse y en todo caso nunca en un termino superior a Diez (10) días hábiles siguientes a su recibo, solicitando de considerarlo procedente y necesario, la aplicación de las medidas de protección contra cualquier retaliación en los términos establecidos por la Ley 1010 de 2006. Cualquier queja para ser examinada por el Comité de Convivencia Laboral deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser presentada por escrito en que se detallen los hechos denunciados. 2. Ser acompañada de prueba de los hechos antes referidos. <p>Para los fines antes descritos y siempre que pudo haberse decepcionado sin que cumpliera inicialmente con los anteriores requisitos, la comisión podrá requerir hasta por una sola vez al quejoso para que los alleguen, en los mismos términos y efectos establecidos en el Código Contencioso Administrativo para la presentación de Peticiones Incompletas.</p>
03	Miembros de los Comités de Convivencia Laboral	<p>Define archivo o sesión de conciliación. Una vez analizada la queja presentada o complementada en debida forma, el Comité decide la celebración de una sesión de conciliación entre las partes involucradas, el sujeto activo y pasivo de la conducta de acoso. Si se determina necesario, el comité puede escuchar las partes o los testigos que se refieran en la queja, de lo cual no se hará recepción por escrito sino únicamente como elemento coadyuvante al tratamiento. En aquellos casos en que la solicitud no sea complementada se procederá al archivo interno de los documentos y su envío preventivo al Ministerio Público para los fines pertinentes, con la correspondiente anotación de no tratamiento por la condición anotada.</p>
04	Miembros de los Comités de Convivencia	<p>Celebra sesión. Una vez citadas las partes y garantizado el escenario propicio, se efectúa la sesión confidencial de carácter conciliatorio entre</p>



Código: NC-GJ-P01-I02-F02

Versión: 02

Página

No.	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
	Laboral	las partes, de la cual se dejará constancia por escrito en acta donde se registrar el acuerdo o desacuerdo de las mismas respecto de la situación. Enviando las diligencias correspondientes a la Rectoría de la Universidad para su envío al Ministerio Público, en los eventos en que no se verifique acuerdo conciliatorio y se ratifique la queja de Acoso Laboral en la misma diligencia por parte de la victima. Debiéndose elevar las recomendaciones para el Comité de Convivencia Laboral General, en la reunión más próxima.
05	Rector / Coordinador de Talento Humano	Envió al Ministerio Público. Una vez se remite el acta y las pruebas, se efectúa el envío al Ministerio Público para los fines pertinentes.

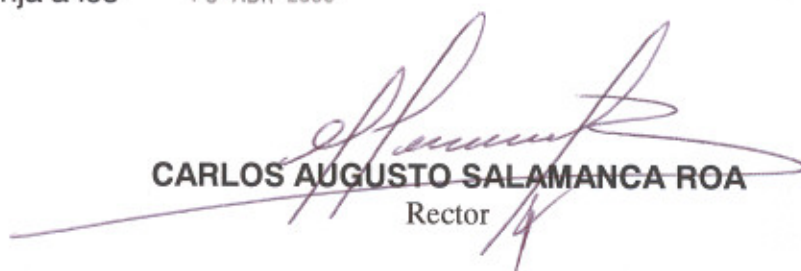
PARÁGRAFO 1: En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en ésta resolución, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de Acoso Laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006, ante las instancias correspondientes.

PARÁGRAFO 2: La interposición y tramite de Impedimentos y Recusaciones en contra de los miembros de los Comités de Convivencia Laboral, se darán en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Civil Colombiano, siendo competente para resolver en única instancia el Rector de la Universidad.

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Tunja a los 19 ABR 2006


CARLOS AUGUSTO SALAMANCA ROA

Rector