

	<b>CONCILIACIÓN INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

## 1. OBJETIVO

Contar con un procedimiento para llevar a cabo acciones conciliatorias para solucionar los conflictos causados por presuntas situaciones de acoso laboral en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA, quienes pueden ser sujetos pasivos o activos de acoso laboral, sin interesar su nivel o grado, sus ingresos, o la forma de provisión del cargo

## 3. RESPONSABLE

Los Comités de convivencia laboral que funcionaran, como comités de conciliación para la resolución de conflictos de acoso laboral en la empresa

## 4. DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.
- **Sujetos Activos:** Son los actores directos del acoso laboral.
- **Sujetos Pasivos:** Son las víctimas del acoso laboral
- **Sujetos Participes:** Son quienes promueven, inducen o favorecen el acoso laboral
- **Maltrato:** 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.

	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

- **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.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **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.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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.
- **Comité de convivencia laboral (COCOL):** Este Comité se encargará de recomendar a la institución los mecanismos que se deban aplicar para la prevención, corrección y control de las conductas constitutivas de acoso laboral previstas en la normatividad vigente, debiendo promover el adelantamiento de todas las actividades que considere pertinentes para generar una conciencia colectiva de convivencia que permita el desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas, dentro de un buen ambiente laboral, debiendo actuar siempre como una instancia de **CONCILIACIÓN**.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

## 5. CONTENIDO

### 5.1 GENERALIDADES

#### - CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL EN ESTE PROTOCOLO

Para efectos de lo establecido en el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, **NO CONSTITUYEN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL** en la **UMAYOR** y no podrán tratarse como tal las situaciones derivadas de:

1. Conductas encaminadas a mantener la disciplina, la moral y las buenas costumbres en la empresa, que legalmente corresponde imponerlos a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. Las requisiciones verbales o escritas que se hacen a un empleado o trabajador, con motivo de su bajo rendimiento laboral o incumplimiento a sus deberes o responsabilidades.
3. Las órdenes o solicitudes de trabajo en horarios adicionales, cuando se funden en necesidades de la empresa.
4. Una discusión aislada del contexto de hostigamiento, por problemas concretos que encuentran a corto plazo solución en la voluntad de las partes.
5. Las solicitudes de traslado o las medidas en tal sentido, cuando tengan sustento en hechos demostrables o en razones de conveniencia institucional.
6. Las críticas constructivas en un proceso de evaluación del desempeño, o las expresadas personalmente al empleado o trabajador, siempre que sean claras, explícitas y expresadas respetuosamente.
7. Medidas organizativas que afecte colectivamente, cuando tengan como finalidad el mejoramiento en el servicio.
8. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Institucional.
- 9.- La expedición de circulares o memorandos de servicio, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de los trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- 10- La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

## 5.2 PROCEDIMIENTO

SECUENCIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
↓ □	Inicio		
1 ↓	<p><b>Identificar el caso:</b> Inicio del proceso para solucionar los conflictos causados por presuntas situaciones de acoso laboral en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAENA.</p> <p>El comité tiene conocimiento de los hechos de acoso laboral, bien sea por conducto del afectado o por otra fuente idónea, como las autoridades públicas o terceros informantes.</p>	Afectado Terceros Informantes	FT-TH-PRL-027 Reporte de casos de acoso laboral
□ ↓ 2 ↓ □	<p><b>Corroborar la información suministrada:</b> A través del formato (FT-TH-PRL-028 Reseña de caso de presunta situación de acoso laboral) se establece la apariencia de los hechos, la oportunidad y la conveniencia de iniciar el trámite conciliatorio, a través de la revisión de pruebas contundentes que demuestren que la presunta situación de acoso laboral es reiterada y demostrable.</p> <p>Si las pruebas aportadas por el sujeto pasivo de la presunta situación de acoso laboral no son suficientes para iniciar el trámite conciliatorio, se informa por medio de <b>oficio</b> a las partes interesadas de la decisión tomada por el comité</p>	Comité de convivencia laboral.	FT-TH-PRL-028 Reseña de caso de presunta situación de acoso laboral
3 ↓ □	<p><b>Convocar a Reunión de Conciliación:</b> El Comité convoca a los sujetos involucrados a la mayor brevedad posible, y en sesión ordinaria o extraordinaria, según la urgencia del caso, los escucha por separado o conjuntamente, según sea conveniente.</p> <p>Si hay circunstancias que razonablemente impidan el desplazamiento de los involucrados, el comité evalúa las estrategias que se deben adoptar para intervenir la situación de acoso</p> <p><i>Modelo de citación establecido en anexo 1.</i></p>	Comité de convivencia laboral.	Citación audiencia de conciliación
□ ↓ 4 ↓ □	<p><b>Desarrollar la Reunión de Conciliación:</b> Si los interesados o involucrados concurren, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto, el Comité plantea fórmulas de solución y los invita a que ellos mismos propongan acciones y establezcan mecanismos encaminados a superar las situaciones expuestas.</p> <p>En el evento de conseguirse un acuerdo, se suscribe un ACTA DE CONCILIACIÓN, en el formato diseñado para tal fin, en donde se consignan los compromisos que cada uno asume y las acciones correctivas, además de las recomendaciones del Comité.</p>	Comités de convivencia laboral.	FT-TH-PRL-026 Acta de conciliación
□ ↓ 5	<p><b>Remitir el caso para intervención de autoridad disciplinaria:</b> Si no hay ánimo conciliatorio ó si existe inasistencia de las partes se deja constancia de ello en el Formato "ACTA DE CONCILIACIÓN"</p> <p>El Comité informará a la alta dirección de la institución, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo (ministerio de trabajo) o demandar ante el juez competente. Sólo podrá hacerlo <i>ante la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos</i> que presuntamente constituyen acoso laboral</p>	Comités de convivencia laboral.	FT-TH-PRL-026 Acta de conciliación
□ ↓ 6 ↓	<p><b>Efectuar nueva reunión de Conciliación:</b> Si el Comité lo estima pertinente o por existir excusas justificadas de la inasistencia a la reunión de conciliación, se convocará a los interesados a una nueva reunión</p>	Comités de convivencia laboral.	

 <p>UMAYOR INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

7	<b>Hacer el seguimiento a casos:</b> El Comité efectúa el seguimiento a los casos conciliados con el fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados y la implementación de las acciones terapéuticas recomendadas	Comités de convivencia laboral.	FI-TH-PRL-025 Acta de reunión del comité de convivencia laboral
---	--	---------------------------------	--

	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

↓ 8	<b>Enviar informe trimestral:</b> El Comité Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa	Comités de convivencia laboral.	Informe
9	<b>Consolidar la información:</b> El Comité Llevara el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información	Comités de convivencia laboral.	
[ ]	Fin		

## 6 DOCUMENTOS REFERENCIADOS



- Acta de reunión del comité de convivencia laboral



## 7. ANEXOS

1. Citación a audiencia de conciliación

## 8. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLE APROBACION
0	15/10/2019	Creación del documento	Director de Planeación y mejoramiento de la calidad
1	22/06/2021	Modificación de logo y denominación de cargos por cambio de carácter	Director de Planeación y mejoramiento de la calidad

	<b>CONCILIACION INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL</b>	Código	PR-TH-PRL-007
		Versión	1
		Fecha	22/06/2021
		Página	Página 1 de 6

## ANEXOS

### CITACIÓN A AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Señor (nombre del solicitado), le informamos que ha sido usted citado a audiencia de conciliación laboral; de acuerdo a la petición radicada por el señor (nombre del solicitante), identificado con C. C. \_\_\_\_\_; por lo que se ha programado audiencia a que se llevara a cabo el día \_\_\_\_, del mes \_\_\_\_\_, del presente año (o del año \_\_\_\_); a las (hora). En las instalaciones administrativas de COLEGIO MAYOR DE BOLIVAR.

El objeto de la citación a audiencia de conciliación es \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

COPIA C