

CONSEJO DE COORDINACIÓN

Acuerdo No. 009 de 2024
(6 de febrero)

Por medio del cual se establece la composición, organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle y se establece el procedimiento confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y atender las presuntas conductas de acoso laboral

EL CONSEJO DE COORDINACIÓN

en ejercicio de sus facultades estatutarias, reglamentarias y, en especial de la contenida en el Literal j del Artículo 33 del Estatuto Orgánico

CONSIDERANDO

Que el Consejo Superior mediante el Acuerdo No. 024 del 1° octubre de 2021, actualizó el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de La Salle, y en el capítulo XVI, contiene los mecanismos de prevención del acoso laboral, acorde con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Que en el Artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de La Salle, se disponen los aspectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, entre ellas, las reglas generales para la conformación del Comité de Convivencia Laboral, y las funciones que tendrá dicha instancia, y en el Artículo 62 se fija el propósito central del Comité.

Que el Consejo de Coordinación en sesión realizada el 6 de febrero de 2024, estudió y aprobó la propuesta presentada por el Comité de Convivencia Laboral dentro de los lineamientos establecidos en la normativa aplicables.

Que, en virtud de lo anterior,

ACUERDA

CAPÍTULO I

COMPOSICIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Artículo 1°. Alcance del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle.

La Universidad de La Salle, de conformidad con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012, el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de La Salle y demás normas que las modifiquen, adicionen, sustituyan, o actualicen, acoge plenamente los lineamientos, las definiciones, las funciones, procedimientos, entre otros aspectos, que facilitan los mecanismos de prevención del acoso laboral y otros aspectos asociados a la convivencia laboral y el alcance del Comité de Convivencia Laboral como instancia que promueve, concilia y lidera dichos procesos.

Artículo 2°. Composición.

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle estará conformado por:

- ✓ Dos (2) representantes del empleador, designados por el Rector.
- ✓ Dos (2) representantes de los colaboradores elegidos por sus pares (colaboradores con contrato laboral vigente) a través de votación directa y secreta.

Parágrafo 1. Cada representante tendrá su respectivo suplente.

Parágrafo 2. El Rector designará el rol de cada uno de los representantes designados (principal o suplente).

Parágrafo 3. Los dos (2) representantes de los colaboradores con mayor votación serán asignados como miembros principales y los dos (2) siguientes como suplentes.

Parágrafo 4. Los representantes designados y elegidos por sus pares conformarán el Comité por un periodo de dos (2) años, a partir de la instalación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Parágrafo 5. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deben ser garantes de la confidencialidad, uso y manejo de la información asociada a los casos de presunto acoso laboral presentados ante el Comité.

Parágrafo 6. El Presidente y el Secretario serán elegidos por los miembros principales del Comité en la primera reunión ordinaria de instalación del mismo; ante la ausencia del miembro principal, el suplente asumirá el rol para la respectiva sesión.

Artículo 3°. Sesiones y decisiones.

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle, se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes principales, o en su defecto con el respectivo suplente, y extraordinariamente cuando el Presidente a través del Secretario lo considere pertinente para atender casos de inmediata intervención.

Parágrafo 1. De cada sesión se levantará un acta, la cual deberá ser suscrita, aprobada y firmada por todos los miembros del Comité que participaron en la respectiva sesión. En dichas actas se deberán incluir las recomendaciones que el Comité apruebe por mayoría como también las opiniones de los miembros que no estuvieren de acuerdo con ellas.

Parágrafo 2. Constituye quórum mínimo para reunirse, tres miembros del Comité con derecho a voz y voto que represente a una de las partes definida en el Artículo 2° del presente Acuerdo.

Parágrafo 3. Para los casos presentados por presunto acoso laboral donde un miembro del Comité esté asociado a dicha queja o considere que existen elementos que afecten su rol desde una mirada autónoma e imparcial, deberá manifestarse impedido. A partir de lo anterior, se someterá la novedad a votación para aprobación por parte del Comité, si es aprobado, el miembro del Comité no podrá hacer parte de las sesiones donde se trate el caso.

Parágrafo 4. Los miembros del Comité perderán su condición por una de las siguientes causales:

- ✓ Por terminación del contrato laboral con la Universidad de La Salle por cualquier causa.
- ✓ Por faltar a más tres (3) reuniones ordinarias o extraordinarias sin la respectiva justificación (presentada mediante correo electrónico), novedad que será referenciada en la respectiva acta.
- ✓ Por faltar a la confidencialidad, uso y manejo de la información asociada a los casos de presunto acoso laboral presentados ante el Comité.
- ✓ Por renuncia al rol asignado por el Rector.
- ✓ Por haber sido sujeto en la Universidad de la imposición de sanción disciplinaria con ocasión de una falta grave, y que se encuentre debidamente ejecutoriada.
- ✓ Las demás causales dispuestas en las normas superiores.

Para lo anterior, se remitirá la novedad al representante legal para su revisión, aprobación y fines pertinentes.

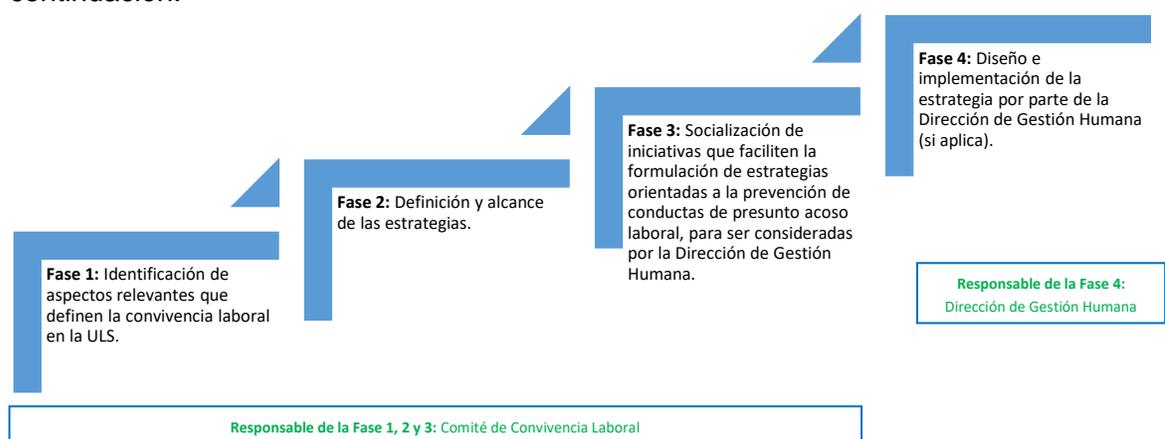
Parágrafo 5. El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle, remitirá al Rector el informe de gestión trimestral que incluya las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y las recomendaciones. De igual forma, deberá presentar al Rector el informe anual de resultados de la gestión del Comité.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA PREVENIR Y ATENDER LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

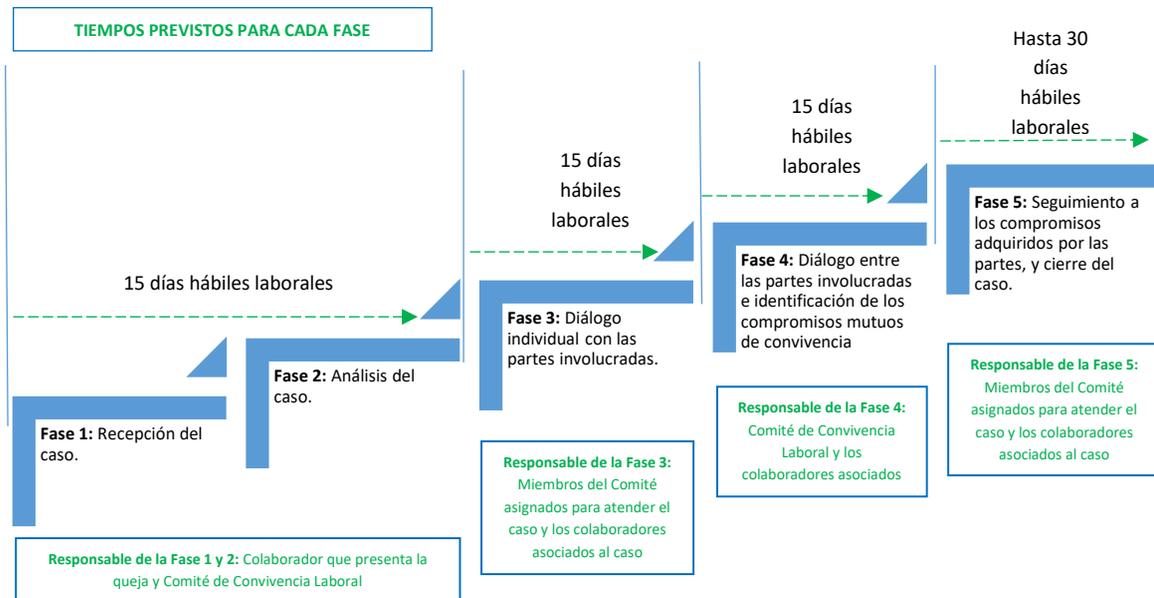
Artículo 4°. Ruta para prevenir las conductas de acoso laboral.

La Universidad de La Salle con el fin de identificar y adelantar acciones tendientes a prevenir las conductas de acoso laboral establece cuatro (4) fases que se detallan a continuación:



Artículo 5°. Ruta para atender quejas que puedan constituir acoso laboral.

La Universidad de La Salle con el fin de atender oportunamente las quejas que puedan constituir acoso laboral establece cinco (5) fases donde se resaltan los responsables y los tiempos que se detallan a continuación:



A continuación, la descripción de cada fase:

FASE	DESCRIPCIÓN DE LA FASE	TIPO DE REGISTRO
Fase 1: Recepción del caso.	<ol style="list-style-type: none"> El colaborador que tenga una queja de presunto acoso laboral deberá presentarla únicamente a través del correo electrónico convivencia@lasalle.edu.co. Es importante resaltar que no se dará trámite a casos remitidos por dependencias o cuerpos colegiados, la solicitud es personal. El Comité podrá solicitar ampliación de los términos referenciados en la queja que faciliten el análisis del caso. No se dará trámite a quejas anónimas ni a aquellas en las que no se identifique a la persona que ejerce los presuntos actos de acoso laboral. El Presidente dará aviso al Secretario para convocar a los miembros del Comité en los siguientes quince (15) días hábiles laborales. 	<ol style="list-style-type: none"> Correo electrónico donde se presenta la queja de presunto acoso laboral. Correo electrónico donde se convoca a los miembros del Comité para presentar el caso.
Fase 2: Análisis del caso.	<ol style="list-style-type: none"> El Presidente presentará en la sesión del Comité el caso, de igual forma, notificará al representante legal que a la fecha se encuentra activa una solicitud asociada a la unidad académica o administrativa donde se encuentran adscritos los funcionarios referenciados en la queja. El Comité verifica la información y si lo considera procedente podrá pasar a la Fase 3 de la ruta de atención. 	<ol style="list-style-type: none"> Comunicación y los respectivos soportes. Acta del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle. Correo electrónico donde se informa al colaborador que la solicitud remitida no será

	<p>3. El Comité asignará como mínimo a tres (3) miembros que liderarán el desarrollo de la Fase 3 y 4 de la ruta de atención.</p> <p>4. Si el Comité determina que la queja no se encuentra asociada a un presunto acoso laboral a partir de lo previsto en el marco normativo vigente o se trata de una queja que no cumple con los requisitos para poder dar trámite (quejas anónimas, quejas que no identifiquen a la persona que ejerce los presuntos actos de acoso laboral, que el quejoso o la persona respecto de quien se presenta la queja no cuente con relación laboral vigente con la Universidad, etc.), informará por escrito la novedad a la persona que presenta la queja.</p>	<p>atendida por el Comité y se da cierre al caso.</p>
<p>Fase 3: Diálogo individual con las partes involucradas.</p>	<p>1. El Secretario del Comité informará al colaborador que su queja será atendida por el Comité.</p> <p>2. El Secretario convocará preferiblemente para la misma fecha, pero en diferentes horarios a las partes involucradas para recibir su versión de los hechos.</p> <p>3. En el espacio de diálogo se invitará a cada una de las partes a identificar mecanismos de solución que favorezcan el ambiente laboral y que propendan por una solución efectiva de la controversia.</p>	<p>1. Correos electrónicos asociados a la citación.</p> <p>2. Acta de la sesión de diálogo individual firmada por todos los participantes.</p>
<p>Fase 4: Diálogo entre las partes involucradas e identificación de los compromisos mutuos de convivencia</p>	<p>1. El Comité de Convivencia Laboral citará a las partes involucradas, con el fin de crear un espacio de diálogo, que permita concertar compromisos mutuos y compartir las recomendaciones que se llegarán a considerar pertinentes para el caso, orientadas a mejorar el ambiente laboral y la solución efectiva de la controversia.</p> <p>2. El Comité de Convivencia Laboral identificará y comunicará a las partes los compromisos y recomendaciones orientadas a mejorar el ambiente laboral y la solución de conflictos.</p>	<p>1. Correos electrónicos asociados a la citación.</p> <p>2. Correos electrónicos asociados a la notificación del caso a las partes interesadas (si aplica).</p> <p>3. Acta del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle.</p>
<p>Fase 5: Seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, y cierre del caso.</p>	<p>1. El Comité de Convivencia hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.</p> <p>2. Se dará por cerrado el caso cuando se presente al menos una de las siguientes situaciones:</p> <p>a. Al momento en que el Comité identifique el cumplimiento de los compromisos y recomendaciones acordadas por las partes durante el proceso.</p> <p>b. Al presentarse la renuncia o terminación del contrato laboral de una de las partes por cualquier causa.</p> <p>c. Al momento de presentarse el desistimiento del proceso por parte del quejoso.</p>	<p>1. Correos electrónicos asociados a la citación.</p> <p>2. Acta de conclusiones sobre el seguimiento a los compromisos y cierre del caso.</p>

Parágrafo 1. Las Actas del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de La Salle y los informes de gestión son de carácter confidencial y no serán compartidos con las partes involucradas en la queja de presunto acoso laboral.

Parágrafo 2. El colaborador que presentó la queja será citado hasta en tres (3) oportunidades para el desarrollo de la Fase 3, 4 y 5 de la ruta de atención, en caso de no presentarse se dará por cerrado el caso.

Parágrafo 3. El colaborador referenciado en la queja de presunto acoso laboral será citado hasta en tres (3) oportunidades para el desarrollo de la Fase 3, 4 y 5 de la ruta de atención, en caso de no presentarse se remitirá la novedad al Rector. De igual forma, se informará la novedad al colaborador que presentó la queja y se dará por cerrado el caso frente al alcance del Comité de Convivencia Laboral.

Parágrafo 4. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar al Rector a través del informe trimestral -o antes si lo considera necesario -y cerrará el caso.

Parágrafo 5. A partir de las necesidades y características del calendario académico, agenda institucional y demás calendarios asociados, el Comité podrá ajustar los tiempos definidos para cada una de las fases, sin embargo, la gestión del Comité, en cada uno de los casos, no podrá superar los 3 meses calendario.

Artículo 6°. El presente Acuerdo rige desde su emisión y publicación en el portal web de la Universidad y se comunicará a la Rectoría, las Vicerrectorías Académica, de Investigación y Transferencia, Administrativa y Financiera, de Promoción y Desarrollo Humano; a las Unidades Académicas; a las Unidades Administrativas y a la Dirección de Gestión Humana.

Dado en Bogotá D.C., a los seis (6) días del mes de febrero de 2024.

Presidente del Consejo de Coordinación

Secretaria General