

ACUERDO NÚMERO 043 DE 2016**(OCTUBRE 12)**

Por el cual se expide un nuevo reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la I.U. CESMAG.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, en uso de sus atribuciones estatutarias, y**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 establece como medida preventiva de acoso laboral “*1.7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral*”, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

Que mediante Acuerdo 018 de julio 18 de 2012 el Consejo Directivo expidió el reglamento de conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la I.U. CESMAG, en reemplazo del Comité de Negociación de Conflictos.

Que el citado acuerdo se fundamentó en lo dispuesto por la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.

Que la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio del Trabajo modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012 en sus artículos 3, 4, 9 y 14.

Que se hace necesario expedir un nuevo reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Institución, acorde con la normatividad referida.

Que conforme a lo señalado en el literal j. del artículo 21 de los estatutos de la Institución, corresponde al Consejo Directivo expedir o modificar los reglamentos de la Institución a propuesta del Rector.

Que el señor Rector de la Institución presenta ante este organismo la propuesta de expedición de un nuevo reglamento, la cual se considera pertinente.

ACUERDA:

Expedir un nuevo reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la I.U. CESMAG, conforme a las siguientes previsiones:

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente reglamento rige para todos los trabajadores de la Institución Universitaria CESMAG y regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para las quejas presentadas sobre situaciones constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO 2º.- OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral está orientado a contribuir en la promoción del trabajo en condiciones dignas y el buen ambiente laboral, a través de la prevención y solución de situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Institución, mediante el diseño e implementación de estrategias de mediación, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y libertad de éstos.

ARTÍCULO 3º.- DEFINICIONES. Las siguientes definiciones se aplicarán para la interpretación del presente reglamento:

- a. **Trabajador:** persona natural que ejecuta conscientemente al servicio de la Institución Universitaria CESMAG, una actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.
- b. **Acoso laboral.** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de 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.
- c. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral.
- d. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- e. **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.