Universidad CATÓLICA de Pereira
VIGILADO MINEDUCACIÓN

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 055
(27 de agosto de 2020)

"Por medio de la cual se aprueba el Manual de Convivencia Laboral"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones legales, y especialmente en lo dispuesto en la Ley 30 de 1992, en el Acuerdo No. 07 del 7 de septiembre de 2010, y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Católica de Pereira está concebida como una institución católica que busca acompañar el proyecto de vida de sus colaboradores, salvaguardando el buen ambiente laboral dentro de la organización y fomentando buenas relaciones entre la Comunidad Universitaria para prevenir el riesgo psicosocial que pueda afectar la salud física y mental y promover una convivencia armoniosa y democrática dentro de la Universidad.

Que el Manual de Convivencia Laboral fue constituido con el fin de exponer los valores, las conductas y la normatividad en cuanto a las relaciones interpersonales en el trabajo.

Que la Universidad Católica de Pereira en cumplimento de lo dispuesto en la legislación vigente, y con el fin de cumplir con la normatividad establecida por el Ministerio de Trabajo, adopta el Manual de Convivencia Labora a partir de la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 y Resolución 2546 de 2008.

Que para la correcta aplicación del Manual de Convivencia Laboral se hace necesario divulgar, documentar y brindar a la comunidad Universitaria los lineamientos y protocolos que permitan cumplir con lo dispuesto en el Manual de Convivencia Laboral.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Católica de Pereira,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Adoptar el Manual de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Pereira, el cual aplica para todas las personas vinculadas laboralmente en la Institución, en los siguientes términos:

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de Pereira reconoce la importancia de un clima laboral y convivencia sana, por lo tanto, establece el Manual de Convivencia Laboral, con base en la autorregulación y la corresponsabilidad de cada uno de los trabajadores de la Universidad, contemplando sus deberes, derechos y el respeto a los derechos de los demás. Así mismo, se proyecta como una medida preventiva de conductas que pueden constituir acoso laboral.

El manual de convivencia laboral de la Universidad Católica de Pereira contempla el artículo 5 de la resolución 2646 de 2008 "Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas".

Por lo tanto, en el artículo 14 de la resolución 2646 de 2008 contempla como medida preventiva de acoso laboral "*1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa. 1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.*"

Así mismo la Universidad Católica de Pereira, como Institución de Educación Superior asume su misión con compromiso y decisión, enfocada en ser apoyo para la formación humana, ética y profesional de los miembros de la comunidad universitaria, guiada por el servicio, los principios del amor y la búsqueda de la verdad y del bien.

De estamanera la Universidad será líder en los procesos de construcción y apropiación del conocimiento y en los procesos de formación humana, ética y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

El Manual de Convivencia Laboral, tiene como objetivo exponer los valores, las conductas y la normatividad en cuanto a las relaciones interpersonales en el trabajo, fomentando las buenas relaciones entre las personas y previniendo el riesgo psicosocial que pueda afectar la salud, por lo tanto, se expone el procedimiento para el tratamiento de situaciones que pueden constituir acoso laboral.

2.1.1 Objetivos específicos:

- Promover un ambiente laboral sano, para una adecuada convivencia, orden y bienestar.
- Incentivar comportamientos que promuevan una convivencia armónica y democrática dentro de la Universidad.
- Estimular al cuidado de las relaciones interpersonales dentro de la Universidad Católica de Pereira.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Misión

La Universidad Católica de Pereira es una institución de Educación Superior inspirada en los principios de la fe católica, que asume con compromiso y decisión su función de ser apoyo para la formación humana, ética y profesional de los miembros de la comunidad universitaria y mediante ellos, de la sociedad en general.

La Universidad existe para el servicio de la sociedad y de la comunidad universitaria. El servicio a los más necesitados, es una opción fundamental de la Institución, la cual cumple formando una persona comprometida con la sociedad, investigando los problemas de la región y comprometiéndose interinstitucionalmente en su solución. Es así como se entiende su carácter de Popular.

Guiada por los principios del amor y la búsqueda de la verdad y del bien, promueve la discusión amplia y rigurosa de las ideas y posibilita el encuentro de diferentes disciplinas y opiniones. En este contexto, promueve el diálogo riguroso y constructivo entre la fe y la razón. Como institución educativa actúa en los campos de la ciencia, la tecnología, el arte y la cultura, mediante la formación, la investigación y la extensión.

Inspirada en la visión del hombre de Jesús de Nazaret, posibilita la formación humana de sus miembros en todas las dimensiones de la existencia, generando una dinámica de auto superación permanente, asumida con autonomía y libertad, en un ambiente de participación y de exaltación de la dignidad humana.

La Universidad se propone hacer de la actividad docente un proyecto de vida estimulante orientado a crear y consolidar una relación de comunicación y de participación para la búsqueda conjunta del conocimiento y la formación integral. Por tanto, a través de los programas de investigación se propone contribuir al desarrollo del saber y en particular al conocimiento de la región.

Mediante los programas de extensión se proyecta a la comunidad para contribuir al desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida. Para el logro de la excelencia académica y el cumplimiento de sus responsabilidades con la comunidad, la Universidad fomenta programas de desarrollo docente y administrativo y propicia las condiciones para que sus miembros se apropien de los principios que la inspiran, bajo el compromiso de “Ser apoyo para llegar a ser gente, gente de bien y profesionalmente capaz”

Visión

La Universidad inspirada por los principios y valores cristianos será líder en los procesos de construcción y apropiación del conocimiento y en los procesos de formación humana, ética y profesional de sus estudiantes, de todos los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad. Será un escenario permanente para el diálogo riguroso y constructivo de la fe con la razón, en el contexto de la evangelización de la cultura y la inculturación del Evangelio.

Será reconocida por su capacidad para actuar como agente dinamizador del cambio y promover en la comunidad y en la familia sistemas armónicos de convivencia. La Universidad tendrá un claro sentido institucional de servicio orientado hacia sus estudiantes, profesores, personal administrativo y la comunidad.

Ejercerá liderazgo en programas y procesos de integración con la comunidad, los sectores populares, las empresas y el gobierno para contribuir al desarrollo sostenible. Se caracterizará por conformar un ambiente laboral y académico que sea expresión y testimonio de los principios y valores institucionales.

La Universidad tendrá la capacidad investigativa que le permita ser la institución con mayor conocimiento sobre los asuntos regionales. Consecuente con la realidad actual de un mundo interdependiente e intercomunicado, la Universidad fortalecerá sus vínculos con instituciones de su misma naturaleza tanto de orden nacional como internacional, y con otras instituciones.

La Universidad promoverá una reflexión pedagógica permanente en un ambiente de apertura para enseñar y aprender, dar y recibir en orden a la calidad y el servicio.

4. PRINCIPIOS

Se debe tener en cuenta que la Universidad Católica de Pereira estableció los valores institucionales como el eje de las relaciones personales y laborales en la Institución, guiando el comportamiento y actitudes de sus integrantes, donde se promueve la Ética, promoviendo el bien común y el actuar siempre en conformidad con los valores de justicia, equidad, honestidad, libertad, solidaridad, verdad y responsabilidad.

Así mismo, se promueve la Dignidad Humana, donde se reconoce que es aquella condición especial que reviste todo ser humano por el hecho de serlo es una tarea en la que debe comprometerse permanentemente los seres humanos: debe estar viva en su conciencia y manifestarse en sus palabras, generando respeto hacia sí mismo, hacia los demás y hacia toda la obra humana. Se promueve el valor del Servicio, enmarcado este concepto en la visión cristiana, significa que sus intereses estén inspirados en la búsqueda del bien común y todo su ser y quehacer están animados por ese espíritu de servicio.

El Compromiso es otro de los valores fundamentales que promueve la Universidad, ya que reconoce que ser más que un lugar físico, es una unión de fuerzas de todos sus miembros. La Universidad somos todos. Es por eso que las personas que a ella se vinculan deben tener capacidad para empeñarse en el logro de su misión, a través de una actitud de pertenencia y de su apropiación del ser y del quehacer de manera efectiva y afectiva. Se promueve el valor de la Verdad que está inspirada en la búsqueda y el amor a la verdad en el conocimiento y formas de relacionamiento así mismo, la Calidad como otro valor es entendida como búsqueda de la perfección, es el valor que moviliza el ser y el quehacer de la comunidad universitaria de la Universidad (creo que esto sobra), tanto en el desarrollo de los procesos como en la obtención de los resultados, con miras a alcanzar el bienestar y el desarrollo de la persona y de la sociedad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Manual de Convivencia Laboral se aplicará en las relaciones de orden laboral en la Universidad Católica de Pereira, el manual y su debido cumplimiento se entenderá como el compromiso de cada una de las personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad.

6. MARCO NORMATIVO DE LOS DEBERES

Teniendo en cuenta el reglamento interno de trabajo, en el artículo 45, capítulo 9, se menciona que los trabajadores de la Universidad Católica de Pereira, tienen como deberes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respetivo jefe para el mejoramiento de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Por otra parte, el reglamento al personal docente refiere en el título IV, capitulo II, art 14, los deberes de los docentes:

a) Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las leyes, las normas y constituciones y reglamentos de la Universidad.

b) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente e investigador, a través de una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la Universidad Católica de Pereira.

c) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo, a saber: Desarrollar el plan de curso de su respectiva materia de acuerdo con los objetivos definidos por la Universidad; realizar las pruebas y entregar oportunamente las evaluaciones; desarrollar las pruebas y entregar oportunamente las evaluaciones; desarrollar los materiales de enseñanza y supervisar la utilización por parte de los estudiantes; participar en las actividades académicas que se le señalen y en los comité o reuniones a que sean convocados por las autoridades académicas correspondientes.

d) Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada a que se han comprometido con la Universidad.

e) Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Universidad, colegas, alumnos y dependientes.

f) Participar activamente en la realización de la misión de la Universidad, respetar y promover los principios filosóficos de la Institución.

g) Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educados.

h) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.

i) Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.

j) No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.

k) No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa de su inmediato superior ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Universidad.

l) Dirigir actividades realizadas en el aula de clase; cuando se desarrollen actividades de grupo fuera de la Universidad, deben ser autorizados por el decano respectivo.

m) Atender las consultas, orientar la investigación, suministrar la bibliografía y propiciar el diálogo con los estudiantes.

7. CONDUCTAS HOSTILES EN EL TRABAJO QUE NO DEBEN REALIZAR LOS TRABAJADORES COMO MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

- Realizar comentarios humillantes de descalificación profesional de los compañeros de trabajo y/o de cualquier persona que tenga relación con la Institución.
- Suministrar información y materiales de la Universidad, sin previa autorización del jefe inmediato.
- Expresarse de manera ofensiva sobre compañeros de trabajo, utilizando palabras groseras o cuestionando sobre origen familiar, la raza, el género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
- Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir de los compañeros de trabajo.
- Obligar y/o presionar para que se haga un trabajo indebido que ponga en aprietos al trabajador y a la Institución.
- Descalificar y desprestigiar las actividades o tareas realizadas por otros, con mala intención.
- Especificaciones poco claras de funciones y tareas en el puesto de trabajo.
- Tomar represalias sobre las personas que presenten una queja por conducta agresiva.
- Afectar al otro de manera intencional mediante la expresión de ira y resentimiento.
- Aislar o excluir a una persona.
- Generar daño psicológico a los compañeros de trabajo.
- Amenazar la vida o la familia de los trabajadores.
- Ignorar y no dejar participar a una persona en actividades de la Universidad.

8. NORMATIVIDAD APLICADA AL REGLAMENTO DE CONVIVENCIA LABORAL

Ley 1010 de 2006: Tiene por objeto definir, prevenir, corregir, y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifican algunos aspectos de la Resolución 652 de 2012.

Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

9. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Según el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, establece: "En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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 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.

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: Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, 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."

10. EL CIBERACOSO LABORAL

De acuerdo con Páez (2018) la desconexión laboral en Colombia es un derecho fundamental extra sistemático y autónomo, que, en caso de impactar la dignidad humana del trabajador, podría ser reconocido con tutela. La Corte Constitucional colombiana ha sostenido en la Sentencia C-710/96 “El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un periodo de tiempo tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona.” (Torres, 2019).

Por lo tanto, según Páez (2018) cualquier trabajador que reciba demandas laborales excesivas fuera del horario laboral, ataques sistemáticos, amenazas de despido y sobrecargas laborales o que padezca de crisis nerviosas, estrés o trastornos de sueño, derivados del híper conectividad laboral por medio de correos institucionales, grupos laborales de WhatsApp, o números telefónicos institucionales, puede acudir al Comité de Convivencia Laboral de su respectiva compañía o a las autoridades reguladoras del trabajo.

Torres (2019) menciona que desde el derecho fundamental al descanso se considera parte de él la limitación de la jornada de trabajo, así como la utilización de tiempo libre en temas diferentes a los laborales, pero cuando el compañero, jefe o superior utiliza medios electrónicos después del horario habitual, asigna tareas vía WhatsApp en horas de descanso o en días de pausa, está utilizando la tecnología para romper el concepto de jornada laboral, frente a lo cual se plantean dos escenarios:

I. Si se trata de una extensión de la jornada.
II. De una intromisión en los derechos fundamentales del trabajador.

Conductas de acoso	**Conductas de no acoso**
Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.	Los actos destinados a mantener la disciplina.
Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.	No es acoso laboral la contra argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redunda en beneficio de la Universidad.
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.	No dará lugar al acoso laboral una sugerencia generalizada sobre vestuario o incluso privada, si tiene el propósito de propender por el respeto personal y el de la Universidad.
Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.	Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.	La formulación de circulares o memorandos.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.	La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones.
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.	Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo
La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.	La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios.
La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Universidad.	
La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Universidad o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.	Encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias.

11. SANCIONES DE INCUMPLIMIENTO AL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

Procedimiento sancionatorio: La alta dirección será el encargado de tomar las medidas en lo concerniente a las sanciones, teniendo como base lo estipulado en el reglamento interno de trabajo; así como también lo descrito en la Ley 1010 de 2006 en donde se especifica claramente cómo proceder.

Cómo se sancionan las conductas de acoso laboral: El artículo 10° Ley 1010, dispone: "Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

12. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Convivencia laboral: Según Sennett (2012), se define como la coexistencia de manera pacífica y armoniosa**,** tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, compartir las tareas y sobre todo construir vínculos fundados en el respeto, el diálogo y la escucha como reglas fundamentales.

Mediación: Es un proceso voluntario en el que dos o más partes involucradas en un conflicto trabajan con un profesional imparcial, el mediador tiene un objetivo bien claro: resolver el conflicto interpersonal existente y colaborar en la toma de decisiones que lleven a su solución, sin adentrarse en las causas que lo subyacen. (Schiffrin, 1996)

Conflicto: Un conflicto es una manifestación de intereses opuestos, en forma de disputa. Los conflictos sociales pueden surgir bien como una consecuencia directa de las relaciones interpersonales existentes en las organizaciones. (García, 2012).

Acoso laboral según la Ley 1010 de 2006: 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.
Acoso sexual: según Pérez y Rodríguez (2013), Insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otros contactos verbales o físicos de naturaleza sexual no deseados ni queridos que crean un ambiente hostil u ofensivo. El tipo de conductas englobadas en la definición se suponen presentes en cualquier ámbito de la vida social, además de en el del empleo, y se les añade la etiqueta de "laboral" cuando se producen en dicha esfera.

Hostigamiento psicológico: Es un conjunto de conductas abusivas en forma de actos, palabras, escritos o gestos que vulneran la identidad, la dignidad o la integridad física y/o psicológica de una persona. poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. (Varela, de la Iglesia, Rojas Breu, 2014).

Cyberbulling o ciberacoso: De acuerdo con Parés (2007), implica utilizar información y comunicación tecnológica tal como E-mail, teléfono móvil, sitio Web personal, foros y mensaje de texto inmediato, difamatorio, así como apoyar deliberadamente, y repetitivamente, el comportamiento hostil por parte de un individuo o grupo, con la finalidad de dañar a otro.

13. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES CONCERNIENTES A LA CONVIVENCIA Y PARA FORMULAR INQUIETUDES O QUEJAS

En caso de generarse situaciones concernientes a la convivencia se pueden remitir al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Pereira por medio del formato de quejas que se encuentra en la intranet en el sitio de Gestión del Talento Humano sub sitio de Seguridad y Salud en el Trabajo, este formato debe ser diligenciado y enviado al correo comitedeconvivencia@ucp.edu.co, ahí será atendida su queja o inquietud en relación a la convivencia laboral.

Es importante tener en cuenta que las quejas de presunto acoso laboral deben tener la especificidad de la persona implicada para poder llevar a cabo el proceso.

Ahora bien, es de aclarar que el Comité de Convivencia Laboral, no podrá dar un juicio sobre lo que es y no es acoso laboral en una queja presentada, pero se podrá trabajar para lograr una mediación y acuerdo mutuo para la solución de la situación. En caso de que el conflicto no se logre resolver, esta situación pasará a la alta dirección de la Universidad los cuales decidirán si se enviará el caso a Ministerio de Trabajo.

14. DEFINE LOS MECANISMOS DE APLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL

La aplicación de este Manual será responsabilidad personal e indelegable de todos, quienes una vez informados acerca de su implementación, no podrán justificar su violación por desconocimiento o por instrucciones recibidas de cualquier nivel jerárquico.

Los niveles jerárquicos con personal a cargo, no deberán aprobar o tolerar incumplimiento a este Manual de Convivencia Laboral.

Cualquier comportamiento que viole o atente contra la integridad de las personas implicadas en el presente manual, debe ser reportado ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Pereira.

El presente Manual se actualizará a medida que el reglamento interno de trabajo de la Universidad Católica de Pereira genere actualizaciones y la normatividad nacional se modifique o añada información. Las modificaciones, adiciones y ajustes que sean necesarios se publicarán a través de los medios de comunicación y tecnológicos con que cuenta la Universidad.

15. REFERENCIA

García, M. (2012). Gestión de conflictos laborales. Editor Innova.
Parés. (2007). Ciber acoso. Un tema de reflexión. Copyright.
Paéz. (2018), “La desconexión laboral es un derecho fundamental autónomo”. Legis Ámbito Jurídico.

Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2012). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos de Relaciones Laborales (31), 1. p. 195-219.

Sennett, R. (2012). Juntos. Rituales, placeres y política de la cooperación. Anagrama.

Schiffrin (e.d) (1996). Mediación: una transformación en la cultura. Talleres gráficos D´Aversa.

Torres. (2019). ¿Se puede configurar el acoso laboral vía WhatsApp? Legis Ámbito Jurídico

Varela, Osvaldo Héctor, De La Iglesia, Matilde y Rojas Breu, Gabriela (2014). Hostigamiento laboral: un aporte para una definición integral operativa y para la identificación de variables asociadas. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
Universidad Católica de Pereira. (2011). Reglamento de trabajo.

Universidad Católica de Pereira. (2001). Reglamento del personal docente.

ARTÍCULO 6: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira a los dieciocho (18) días del mes de agosto del dos mil veinte (2020)

BEHITMAN ALBERTO CÉSPEDES DE LOS RÍOS, Pbro.
Rector