

**ACUERDO SUPERIOR No. 02 de 2014  
(ACTA 03 DEL 1 DE ABRIL DE 2014)**



**Por medio del cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo y se tipifica como conducta disciplinaria la presentación de quejas o denuncias temerarias por acoso laboral en la Fundación Universitaria Luis Amigó.**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Luis Amigó en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y,

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** La Ley 1010 de 2006 adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

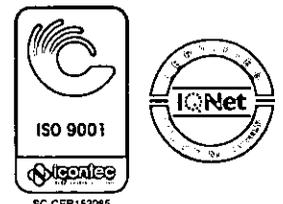
**SEGUNDO.** En los términos de la Ley citada, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**TERCERO.** Es necesario tipificar las denuncias temerarias por acoso laboral, con un carácter disciplinario, considerando el desgaste institucional, el maltrato al buen nombre de las personas denunciadas o la búsqueda de otros intereses individuales, con actitudes dilatorias o que busquen el incumplimiento de las responsabilidades asignadas en el marco de unas relaciones de trabajo, de manera injustificada.

**CUARTO.** Mediante Acuerdo Superior No. 03 del 8 de mayo de 2012, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Funlam el cual en su capítulo XVIII establece las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

**ACUERDA:**

**Artículo 1º.** Agregar el Artículo 58A al Reglamento Interno del Trabajo, el cual quedará de la siguiente manera:



**58A. Denuncias Temerarias por Acoso Laboral.** De conformidad con la legislación vigente y en los términos del Reglamento Interno del Trabajo, el órgano competente, a nivel externo o interno (este último con un carácter preventivo), en los términos de la Ley y siguiendo el debido proceso, adelantará los trámites que devengan por quejas de acoso laboral, dentro de las modalidades establecidas en el Ley 1010 de 2006. Cuando la queja se determine como temeraria o infundada, por la autoridad competente, se considerará como falta disciplinaria y se sancionará en los términos establecidos en la ley y en el Reglamento Interno del Trabajo, sin perjuicio de las acciones que, de manera autónoma, puedan desarrollar los denunciados, en los términos del derecho común.

**Parágrafo.** También se considerará falta disciplinaria a quien induzca, promueva, suscite, motive a otro empleado, para que de manera temeraria, por fuera de las conductas establecidas como acoso laboral o que afecten de manera real la dignidad humana del trabajador, para que se denuncien quejas de acoso laboral de manera infundada, ilegal, injusta, abusiva, falaz, denigrante, falsa, difamatoria, embustera, mentirosa, engañosa, que por su naturaleza no permitan demostrarse y se infieran intereses diferentes a la protección de la dignidad del trabajador en los términos de la Ley 1010 de 2006.

**Artículo 2º.** Adiciónese al Reglamento Interno del Trabajo el numeral 49 al literal b del Artículo 59, como faltas graves, para los efectos del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

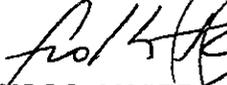
**49.** Inducir, promover, motivar e interponer denuncias o quejas que sean determinadas como temerarias de acoso laboral, por la autoridad competente, con un carácter engañoso, infundado, abusivo y falaz, después de surtirse el trámite considerado en la Ley que demuestre su inexistencia por fuera de lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o complementen.

Dado en Medellín, a los un (01) días del mes de abril de dos mil catorce (2014).

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

  
**PADRE IGNACIO GALE RAMÍREZ**  
 Presidente



  
**FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ**  
 Secretario General

