

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
60 AÑOS

RESOLUCIÓN N° 395 DE 2006
(27 ABR. 2006)

Por la cual se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral.

El Rector de la **UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**, en ejercicio de sus facultades y en especial de las conferidas por los Acuerdos 011 de abril de 2000 y 019 del 6 de octubre de 2004, expedidos por el Consejo Superior Universitario.

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, norma en su Artículo 9º Literal 1, que "Las instituciones deberán prever mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo"

Que en virtud de lo anterior, el Rector;

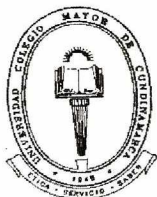
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ADOPTAR el procedimiento para la prevención del acoso laboral, según lo establecido en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un funcionario 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 a la renuncia del mismo.

ARTÍCULO TERCERO.- MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

- 1. Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como funcionario; 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.
- 2. Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
60 AÑOS

Hoja 2, Resolución

395

por la cual se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral.

3. **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 racionalidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. 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.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.
6. **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

ARTÍCULO CUARTO.- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) 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.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) 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 Entidad.
- j) 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 Entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
60 AÑOS

Hoja 3, Resolución

395

por la cual se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral.

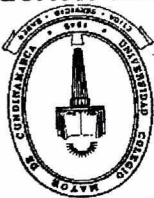
- k) El trato, notoriamente discriminatorios, respecto a los demás servidores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) En los demás casos no enumerados en el presente artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo segundo de la Ley 1010 de 2006.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO QUINTO.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado la vinculación laboral, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el artículo 105 del Decreto 1950 del 24 de septiembre de 1973 y en el Artículo 63, numeral 1 de la Ley 734 de febrero 5 de 2002.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que trata el artículo 34 de la ley 734 de febrero 5 de 2002, así como de no incurrir en las prohibiciones de que trata el artículo 35 de la Ley 734 de febrero 5 de 2002.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los Estatutos, Reglamento Interno de trabajo, Manual de Funciones, Manual de Procedimientos y demás normas legales y reglamentarias.



PARÁGRAFO.- Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO SEXTO.- ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO INTERNO, EFECTIVO, CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO, QUE PERMITA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

a) Inicialmente la División de Recursos Humanos conocerá de las presuntas conductas de acoso laboral, violatorias de la ley 1010-06 formuladas por los funcionarios (Si la conducta fuera en contra del Jefe de la División de Recursos Humanos, se presentará ante la Vicerrectoría Administrativa), igualmente, ante la División de Recursos Humanos, se podrán presentar las sugerencias realizadas por los diferentes miembros de la comunidad, para el mejoramiento del clima laboral

b) El Jefe de la División de Recursos Humanos, solicitará la colaboración de los funcionarios de la División del Medio Universitario, para analizar y proyectar alternativas de solución a las quejas que formule cualquier funcionario, sobre hechos que puedan conducir al acoso laboral, en cualquier de sus formas.

c) Los funcionarios de la División del Medio Universitario (Jefe, Psicólogos y Trabajadoras Sociales) (Conciliadores) analizarán las quejas, revisarán los soportes, oírán a las partes y aplicarán las pruebas necesarias, que les permita determinar la existencia o no del presunto acoso laboral.

Si se determina que no es acoso laboral y lo que se presenta es:

- Un mal entendido (Comentario)
- Un conflicto laboral (Malas relaciones)
- Un mal ambiente laboral (Clima)
- Una mala comunicación (Orden)
- Un llamado de atención (Regaño)
- O cualquier otra circunstancia que no se tipifique como acoso laboral

La División del Medio Universitario, en conjunto con el Jefe de Recursos Humanos conciliarán con las partes y establecerán las medidas para formular las sugerencias de prevención, manejo y solución.

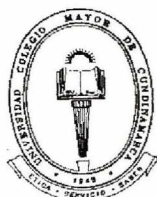
PARÁGRAFO.- Los funcionarios del Medio Universitario y Recursos Humanos, aplicarán sus conocimientos profesionales con el fin de coadyuvar a la solución de dichos comportamientos

d) Los Jefes de las Divisiones del Medio Universitario y Recursos Humanos analizarán las propuestas y las pondrán en consideración de la Vicerrectoría Administrativa y del Rector.

e) Si las medidas son aprobadas por el Rector, se aplicarán de manera inmediata.

f) De lo actuado dentro de la etapa conciliatoria, se dejará constancia en Acta firmada por las partes, la cual reposará en la División de Recursos Humanos.

g) Si agotado el procedimiento anterior, no se logra una solución conciliatoria, el quejoso podrá acudir a la instancia externa competente, según lo prevé la Ley 1010 de 2006.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
60 AÑOS

Hoja 5, Resolución

395

por la cual se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO.- La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del funcionario o jefes superiores de la administración, se entenderá como TOLERANCIA de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

La queja, se realizará por escrito, detallando los hechos denunciados y anexando prueba sumaria de los mismos.

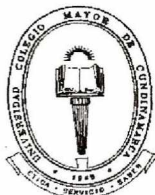
La queja, podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible

PARÁGRAFO TERCERO.- Hace parte de esta resolución el Manual anexo de Procesos y Procedimientos, que contiene el proceso preventivo de acoso laboral, en veintidós (22) folios, el cual describe de manera detallada, el proceso a seguir para manejar, prevenir y sancionar las denuncias efectuadas en los casos de acoso laboral.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- ACCIONES PREVENTIVAS COMPLEMENTARIAS, Adicional al procedimiento preventivo sobre acoso laboral, se podrán llevar a cabo las siguientes acciones:

- a) Diseñar y adoptar el Código de Conducta o el Decálogo Ético, el cual tiene como objetivo promover e impulsar un conjunto de acciones tendientes a generar una cultura organizacional, que conlleve a evitar la ocurrencia o reincidencia de un hecho. Actividad que será coordinada por la Oficina de Control Interno
- b) Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, incorporando el adendo con las medidas preventivas, para lo cual se debe:
 - Abrir un escenario para escuchar las opiniones de los funcionarios, en la adaptación del reglamento interno de trabajo a los requerimientos de la presente ley, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.
 - Para tal efecto la División de Recursos Humanos, recibirá las sugerencias formuladas por los funcionarios, y elaborará propuesta de la actualización del reglamento interno, el cual será presentada a la Oficina Jurídica, para su concepto legal y ante la Vicerrectoría Administrativa para su concepto técnico, posteriormente, se presentará ante el Rector y el Consejo Superior, para su aprobación
- c) Generar espacios de participación de los funcionarios, para analizar las sugerencias que permitan el mejoramiento de la vida laboral, mediante:
 - Reuniones generales
 - Reuniones por dependencias.
 - Comunicaciones individuales

Actividad que será coordinada por la División de Recursos Humanos. En todos los casos se debe evidenciar la participación de los servidores.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
60 AÑOS

103

Hoja 6, Resolución

395

por la cual se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral.

- d) A través de la División de Recursos Humanos, brindar capacitación para todos los servidores de la entidad: (Sensibilizar a la alta dirección y subalternos - especialmente a los primeros sobre quienes recae la mayor responsabilidad), incorporar actividades de inducción sobre la Ley 1010 de 2006.
- e) Las Divisiones del Medio Universitario, Promoción y Recursos Humanos, deberán efectuar mediciones del clima laboral que permitan establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, a través de mecanismo de retroalimentación eficaz.
- f) Las Divisiones del Medio Universitario, Promoción y Recursos Humanos deberán efectuar talleres grupales de relaciones humanas o de integración, que permitan mejorar problemáticas comunes, el reestablecimiento emocional e integral, o, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral, logrando niveles de participación e identificación con el trabajo y con el logro de la Misión.
- g) Efectuar estudios técnicos para identificar factores de riesgos psicosociales, a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional - COPASO y la Administradora de Riesgos Profesionales - A.R.P.

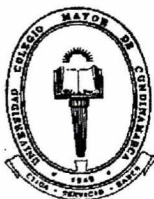
ARTÍCULO OCTAVO.- INVESTIGACIÓN. – La investigación será llevada a cabo por la Procuraduría General de la Nación, según lo establecido en el artículo 3. de la Ley 734 de 2002 - CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO: "La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas", por lo expuesto anteriormente, la Rectoría, dará traslado de las denuncias sobre acoso laboral.

ARTÍCULO NOVENO.- SANCIONES. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará, así:

- a) Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- b) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales, para la persona que lo realice y para el funcionario que lo tolere.
- c) Obligación de pagar a las E.P.S. y las A.R.P. el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento por 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.

PARÁGRAFO.- Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento que se deba promover respecto de los servidores públicos administrativos y docentes, relacionadas con conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la ley 734 de 2002, siempre y cuando, existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
60 AÑOS

Hoja 7, Resolución

395

por la cual se adopta el procedimiento para la prevención del acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO.- TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción, se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá, D.C., a los

27 ABR. 2006

EL RECTOR,


MIGUEL AUGUSTO GARCÍA BUSTAMANTE

en
MEdeM/JMBS/CEOR/Gloria Isabel Bernal
Jesús