



ACUERDO

No.11

(25 de abril de 2006)

Por medio del cual se adicionan unas normas al estatuto administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA,
en uso de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de Colombia expidió la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la aplicación de la ley recae sobre el contexto de toda relación laboral privada o pública.

Que el párrafo tercero del artículo 9º, dispone que los empleadores deberán adoptar la presente norma en los reglamentos internos de trabajo dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, para nuestro caso en el estatuto administrativo acuerdo No. 0038 de 1995.

Que en consecuencia de lo anterior se hace necesario adoptar en el estatuto administrativo la Ley de Acoso Laboral.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Entiéndase adaptada al Estatuto Administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 que tiene como 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 en el contexto de la relación laboral en la Universidad Tecnológica de Pereira y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.

29
19

ARTÍCULO SEGUNDO: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un funcionario o trabajador por parte del jefe, subalterno o compañero encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) **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 funcionario o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral.
- b) **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral
- d) **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Funcionario o trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del funcionario o trabajador.
- f) **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario o trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO CUARTO: Campo de aplicación: El presente acuerdo que hace parte del Estatuto Administrativo se aplica al personal de planta, transitorios y

contratos en cualquiera de sus modalidades, se exceptúa los contratos de operación comercial, contratistas, proveedores, y visitantes de la Universidad.

ARTÍCULO QUINTO: Conductas Atenuantes: Son conductas atenuantes del Acoso Laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existan manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero, o subalterno.

Parágrafo: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO SEXTO: Circunstancias Agravantes: Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando existan concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO SEPTIMO: 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 ultrajes 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 y de prestación de servicio de la Universidad ;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de 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 funcionarios o trabajadores;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás funcionarios o trabajadores 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 parapedirlos;
- 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;

ARTÍCULO OCTAVO: Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente le corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación de desempeño por competencias conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento laboral;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Universidad cuando sean necesarios para la continuidad de la prestación del servicio o para solucionar situaciones difíciles en el desarrollo normal de la Institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa prevista en la legislación de la función pública;
- g) La solicitud de cumplir deberes de la persona y el ciudadano de acuerdo a lo establecido en el artículo 95 de La Constitución Política Colombiana;
- h) Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo: La aplicación de la Ley 1010 de 2006, y el presente acuerdo no implica que el Jefe, Director o superior inmediato pierda su autoridad frente a sus empleados y trabajadores subalternos.

ARTÍCULO NOVENO: Mecanismos de Prevención de actos de Acoso Laboral en La Universidad. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos para La Universidad constituirán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la Institución, de acuerdo a un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo de acuerdo a lo ordenado en el numeral 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006..

ARTÍCULO DÉCIMO: En desarrollo del artículo anterior, la universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los funcionarios y trabajadores sobre La Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el

contenido de la ley y el presente acuerdo, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- b) Establecer espacios para el dialogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Universidad.
- c) Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral convivente, a través de Bienestar Universitario.
- d) Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- e) Hacer uso de planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
- f) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento.

La Universidad tendrá un comité de convivencia integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores elegido popularmente y un representante del rector.

ARTÍCULO DUODÉCIMO: El comité de convivencia laboral realizará las siguientes funciones:

- a) Evaluar en cualquier tiempo el clima organizacional en las distintas dependencias, con el fin de determinar el ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se plantee situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- d) Formular las recomendaciones que estimaren convenientes en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los personeros, el defensor del pueblo o el Ministerio Público, en desarrollo del numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: El comité se reunirá al menos bimestralmente y ante el mismo podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales que puedan configurarse como acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los funcionarios y trabajadores de la Institución para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de convivencia laboral, si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensable y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia, garantizando siempre el debido proceso y el derecho de defensa.

Parágrafo: Confidencialidad: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa o por pasiva se mantendrá en reserva. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las quejas, recomendaciones y sugerencias al funcionario competente, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y el presente acuerdo.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este acuerdo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas, y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: Tratamiento sancionatorio. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado se sancionará de acuerdo a lo establecido en los artículos 10, 11, 12, y 13 de la Ley 1010 de 2006, en lo concerniente a funcionarios públicos.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO: Temeridad de la queja. Cuando a juicio del Ministerio Público, 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 funcionario o trabajador devengue, durante los seis 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.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la capacitación de convivencia laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia el presente acuerdo.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de aprobación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase

Dado en Pereira a los veinticinco (25) días del mes de abril de 2006.


TATIANA OLARTÉ BARRERA
Presidente


CARLOS ALFONSO ZULUAGA ARANGO
Secretario

G I Román