



ACUERDO DE CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

No. 62

(04 de diciembre de 2018)

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN PAUTAS DE CONVIVENCIA Y MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

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 el párrafo primero del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 dispone que los empleadores deberán adoptar la citada norma en los reglamentos internos de cada entidad, establecer los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que mediante Acuerdos 11 y 12 de 2006 el Consejo Superior Universitario adoptó la normativa contenida en la Ley 1010 de 2006 para atender los conflictos que se susciten entre servidores públicos administrativos y docentes, respectivamente.

Que en la citada Ley 1010 de 2006 se prevé la creación de un Comité de Convivencia Laboral encargado de recibir y atender las denuncias que por presunto acoso laboral eleven, en nuestro caso, los docentes y administrativos de la Universidad mediante la realización de un proceso conciliatorio, escuchando a las partes, analizando los hechos con los involucrados, presentando mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un acuerdo directo de la controversia y aplicando las medidas pertinentes.

Que en los precitados Acuerdos 11 y 12 de 2006 se conformaron dos comités de convivencia, el de docentes y el de administrativos con similares funciones.

Que se hace necesario unificar los citados comités docente y administrativo de la Universidad, en la búsqueda de la coherencia y eficiencia en los procesos; para lo cual es conveniente expedir un acto administrativo que contenga las disposiciones de los Acuerdos 11 y 12 de 2006 y defina el Comité de Convivencia para la Universidad.

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Objeto.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las pautas de convivencia y los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad, atendiendo lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. La Universidad fomentará entre el personal docente y administrativo los principios y valores de convivencia en todas las actuaciones de su entorno, tales como la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, el diálogo y la equidad.

ARTICULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación.- Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo serán aplicables a los conflictos que se susciten entre servidores públicos docentes y administrativos, docentes transitorios y catedráticos, personal transitorio

administrativo y ocasional de proyecto y trabajadores, **quienes para efectos del presente Acuerdo se denominarán colaboradores.**

ARTÍCULO TERCERO: Conceptualización.- Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un colaborador por parte del jefe, subalterno o compañero, encaminada a infundir intimidación, angustia, estrés, causar perjuicio laboral, generar desmotivación e inducir a renuncia del trabajo, el cual 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 colaborador; 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 colaborador, 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, género, 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 colaborador. 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 colaborador.
- f) **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO CUARTO: Conductas que constituyen acoso laboral.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia reiterada 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 colaboradores.

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores 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.

ARTÍCULO QUINTO: 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 vínculo, 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 superior inmediato pierda su autoridad frente a sus empleados y trabajadores subalternos.

ARTÍCULO SEXTO: Mecanismos y Acciones de Prevención y Corrección de actos de acoso laboral en La Universidad.- Los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral previstos para la Universidad, constituirán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en un 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 que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los colaboradores de la Institución, de acuerdo a un procedimiento interno, conforme lo dispone el numeral 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, para lo cual, se adoptan las siguientes medidas:

- a) Crear un Comité de Convivencia y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- b) Brindar información a quienes se les aplica el presente Acuerdo, sobre las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, y actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

- c) Adelantar programas y estrategias orientadas a reforzar los valores, tendientes a generar comportamientos éticos que mejoren las relaciones laborales, con base en los valores institucionales.
- d) Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas quienes forman parte del Comité de Convivencia, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Comité de Convivencia.- La Universidad tendrá un Comité de Convivencia integrado por un representante del Rector, el Jefe de Gestión del Talento Humano o su delegado y el Vicerrector Académico o su delegado.

PARAGRAFO: En aquellos casos donde se encuentre involucrado un trabajador oficial, será invitado al Comité de Convivencia un miembro del Sindicato Sintraunicol designado por su Junta Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO: Funciones del Comité de Convivencia.- Son funciones del Comité de Convivencia, de conformidad con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

- a) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- b) Establecer espacios para el diálogo, y una conciencia colectiva de convivencia, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Universidad.
- c) Diseñar 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.
- d) Examinar las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- e) Recibir y dar trámite a las quejas en las que se asuman conductas de acoso laboral.
- f) Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- g) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- h) Crear un espacio de diálogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de los conflictos.
- i) Formular las recomendaciones que estimare pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad para todos los casos.
- j) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes.
- k) Tener bajo su custodia los expedientes de cada caso, resguardando la debida confidencialidad de los contenidos.
- l) Convocar a las partes involucradas con el fin de realizar las reuniones que sean necesarias en las cuales, mediante el diálogo y la concertación, se encuentren fórmulas de acuerdo.
- m) Remitir la queja al organismo de control disciplinario competente en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista.

ARTÍCULO NOVENO: Reuniones.- El Comité de Convivencia se reunirá periódicamente y ante el mismo podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales que puedan configurarse como acoso laboral, así como las sugerencias que a través del mismo realicen los colaboradores de la Institución para el mejoramiento de la vida laboral.



ARTÍCULO DÉCIMO: Procedimiento Conciliatorio Interno.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento conciliatorio interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley 1010 de 2006 así:

-Recibida la queja verbalmente, por escrito o a través del correo electrónico del Comité de Convivencia se someterá a su evaluación a efecto de establecer las eventuales conductas de acoso laboral.

-Posteriormente se abrirá el expediente respectivo en el que reposarán todas y cada una de las actuaciones, las que serán archivadas bajo reserva sumarial que solo las podrán conocer las partes intervinientes quienes tendrán derecho a conocer o solicitar copias al Comité, o la autoridad competente que así lo requiera.

-Luego se procederá a escuchar en audiencia las versiones de las personas que a juicio del Comité resulten pertinentes.

-Acto seguido se constituirán en audiencia con las partes que funjan como acosado y acosador a efecto de escucharlos y agotar la conciliación como ~~último~~ recurso que logre la convivencia entre los mismos.

-Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

- Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité y por las partes intervinientes.

- El Comité podrá formular ante la Alta Dirección las recomendaciones que se consideren necesarias con el fin de facilitar la resolución del conflicto y mejorar la convivencia, para lo cual se dará un plazo prudencial que asegure la superación del conflicto y el consecuente archivo del asunto

-Si el Comité considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de la queja al funcionario competente para que adelante los procedimientos que correspondan e imponga las sanciones de acuerdo con lo establecido por la ley, garantizando siempre el debido proceso y el derecho de defensa.

Parágrafo: Confidencialidad.- Tanto la investigación, la prueba, el expediente y las personas involucradas en ella por activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y no serán objeto de informes o de archivos ajenos al que adelanta el Comité. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente sin que sea objeto de recurso legal alguno por la naturaleza del proceso.

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 acudir directamente ante las autoridades respectivas para adelantar las acciones administrativas, y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

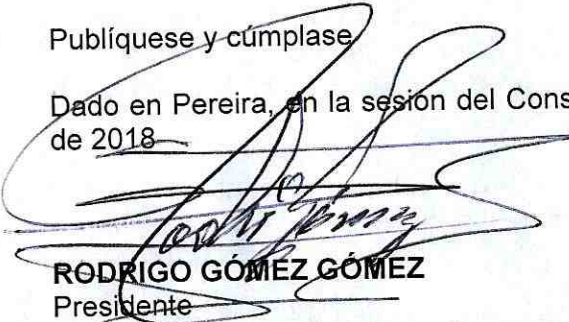
ARTICULO DECIMO PRIMERO: Impedimentos y recusaciones.- Serán causales de impedimento y recusación las dispuestas en el artículo 141 del Código General del Proceso, en lo que resulte aplicable y las demás establecida por la ley.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Financiación.- La Vicerrectoría Administrativa y Financiera gestionará los recursos físicos, económicos y logísticos necesarios para la implementación de los mecanismos de prevención y tratamiento de conductas de acoso laboral en la Universidad

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Vigencia.- El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin vigencia las normas que le sean contrarias, especialmente los Acuerdos del Consejo Superior Universitario 11 y 12 de 2006.

Publíquese y cúmplase

Dado en Pereira, en la sesión del Consejo Superior realizada el cuatro (04) de diciembre de 2018.



RODRIGO GÓMEZ GÓMEZ
Presidente



LILIANA ARDILA GÓMEZ
Secretaria General