

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543

(24 JUL. 2007)

“Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas”

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS, 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 la Universidad de Caldas como Institución Oficial del orden Nacional, debe adecuar las condiciones necesarias para aplicar en la Institución las disposiciones emanadas de la Ley 1010 de 2006 de “Acoso Laboral”.

Que en cumplimiento a esta Ley de Acoso Laboral, se hace necesario establecer al interior de la Universidad, mecanismos de prevención y la creación de un Comité de Convivencia Laboral para solucionar los conflictos que puedan presentarse por posibles conductas de Acoso Laboral, asignándole al mismo funciones y designando sus integrantes.

RESUELVE:

1. DEFINICIONES Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO PRIMERO: Entiéndase adaptada al Estatuto Administrativo de la Universidad de Caldas, 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 de Caldas y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.

7

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543

(24 JUL. 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

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

- a) **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 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,

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543
(24 JUL. 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- e) documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- f) INEQUIDAD LABORAL: Asignación de funciones a menosprecio del funcionario o trabajador.
- g) 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: La presente Resolución se aplica al personal de planta, transitorios y trabajadores oficiales en cualquiera de sus modalidades, se exceptúa los contratos de operación comercial, contratistas, proveedores, y visitantes de la Universidad.

ARTÍCULO QUINTO: 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;

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543
(24 JUL. 2007)

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- 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
- j) trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica y de prestación de servicio de la Universidad ;
- k) 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;
- l) 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;
- m) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- n) 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;
- ñ) 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 SEXTO: 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;

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. **000543**

(24 JUL. 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- 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 la presente Resolución no implica que el Jefe, Director o superior inmediato pierda su autoridad frente a sus empleados y trabajadores subalternos.

ARTÍCULO SEPTIMO: 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. (Declarado Inexequible).
- 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 OCTAVO: CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: Son circunstancias agravantes:

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543

(24 JUL. 2007)

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- 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.

2. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO NOVENO: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos para La Universidad de Caldas establecen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, basada en el buen clima organizacional, promoviendo el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Universidad.

A su vez tales mecanismos deben proteger bienes como la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la Institución.

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

- a) Brindar 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 de la presente Resolución.

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. **000543**

(24 JUL. 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- b) Implementar dentro de los Programas de Inducción y Reinducción la temática de la Ley y entrega del documento físico de la Norma.
- c) Programar jornadas de valoración psicológica, dentro del programa de Salud Ocupacional.
- d) Generar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Universidad.
- e) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral y en general, todos aquellos elementos que aseguren la convivencia y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente de trabajo.
- f) Formular planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, subalternos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

Parágrafo: Los responsables de adoptar los mecanismos de prevención serán los miembros de la Comisión de Personal, los miembros del Comité de Convivencia laboral, Vice-Rectoría Administrativa, División de Desarrollo Humano/Sección Personal, Desarrollo Docente, División de Bienestar Universitario/Laboral

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Para los efectos relacionados con la eficacia de los mecanismos de prevención del Acoso Laboral y para asegurar a la Universidad de las condiciones para llevarlos a cabo, se establece el siguiente procedimiento con las características de confidencialidad y efectividad señaladas por la ley.

La Universidad crea el Comité de Convivencia integrado en forma bipartita por tres (3) representantes de los servidores públicos y tres (3) representantes del Rector, así:

- Un (1) representante de los Docentes.
- Un (1) representante de los Trabajadores Oficiales.
- Un (1) representante de los Empleados Administrativos.
- Tres (3) representantes del Rector.

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543

(24 JUL. 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

Todos los anteriores deben contar con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: El comité de convivencia laboral realizará las siguientes funciones:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución, en relación con el buen ambiente, el clima organizacional y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente de trabajo, formulando las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.

Para ello se podrá llevar a las reuniones periódicas las situaciones que al interior de la Institución se presentan y puedan constituir conductas de Acoso Laboral, con el fin de identificar qué conductas se materializan en la Universidad y así proceder a la formulación de acciones preventivas.

- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Orientar a los sujetos pasivos del Acoso Laboral cuál es el procedimiento para adelantar la denuncia respectiva.

En este caso, debe indicar cuál es la autoridad competente para recibir la denuncia y cuál es el trámite que le será dado una vez la realice.

- d) 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.
- e) Estudiar las quejas formulas por los presuntos sujetos pasivos del Acoso Laboral al interior de la Universidad.

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543

24 JUL. 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- f) Establecer la conductas acusadas, se enmarcan dentro de los parámetros establecidos en la Ley de Acoso Laboral.
- g) Escuchar a la parte denunciante sobre los hechos que dieron origen a la queja.
- h) Escuchar al presunto sujeto activo del acoso laboral.
- i) Convocar a las partes involucradas en el acoso laboral a una reunión a fin de que amigablemente se supere la situación.
- j) Remitir a la Procuraduría General de la Nación, la queja presentada por Acoso Laboral, cuando no se hubiese podido superar la situación a través de una amigable composición.
- k) Designar el servidor que ejerza la secretaría técnica del Comité.
- l) Hacer las actas de reunión.

PARAGRAFO PRIMERO: El ejercicio de las funciones asignadas en el presente artículo son de carácter confidencial y así deberán mantenerla, so pena de sanciones disciplinarias y/o penales según el caso.

PARAGRAFO SEGUNDO: En todo caso, el procedimiento preventivo estipulado en esta Resolución, no impide ni 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 TERCERO: Las funciones del secretario técnico del Comité de Convivencia laboral serán las siguientes:

- Convocar a sesiones.
- Elaborar las actas de cada sesión del Comité.
- Preparar y remitir las comunicaciones que den cumplimiento a lo acordado en cada sesión.
- Llevar el archivo del comité.

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No. 000543

24 JUL 2007

"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

- Preparar los informes requeridos al Comité por las diferentes instancias jerárquicas y de control.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: El procedimiento para el ejercicio de la Ley de Acoso Laboral al interior de la Universidad de Caldas, será el siguiente:

- El empleado que crea estar acosado laboralmente, deberá presentar su denuncia ante la secretaría técnica del Comité de Convivencia Laboral bien sea en forma personal o en sobre cerrado.
- Esta denuncia de conformidad con la Ley, debe ser escrita detallando los hechos denunciados y anexando prueba sumaria de los mismos.
- El Comité de Convivencia Laboral, tratará en su sesión mensual las denuncias allegadas.
- Una vez evaluada la queja citará a cada una de la partes y finalmente a la amigable solución.
- Si la conciliación fracasa dentro de los cinco (5) días siguientes deberá remitir la denuncia a la Procuraduría General de la Nación, acompañada de todas las diligencias realizadas.
- Los empleados encargados de desarrollar estos procedimientos deberán declararse impedidos cuando concurren causales demostrables, en tal caso deberán hacerlos saber al Comité de Convivencia Laboral, en forma escrita, aportando prueba de lo manifestado. Si se encuentra justificable este impedimento se procederá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a designar otros empleados.
- El empleador denunciante de Acoso Laboral, podrá recusar a cualquiera de los miembros encargados de desarrollar estos procedimientos, cuando concurren causales demostrables, en tal caso deberán hacerlo saber al Comité de Convivencia Laboral, en forma escrita, aportando prueba de lo manifestado. Si se encuentra justificable la recusación, se procederá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a designar otros empleados.
- Para ejercer el derecho a declararse impedido o para recusar algún empleado, se tendrán en cuenta los artículos 36 a 41 y el 84 de la Ley 734 de 2002.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Cuando a juicio de la autoridad competente, alguna de las personas del artículo cuarto de esta Resolución, sea multada por interponer quejas sin fundamento legal (temeridad), los recaudos por este

RECTORIA UNIVERSIDAD DE CALDAS

RESOLUCIÓN No.

000543

(24 JUL. 2007

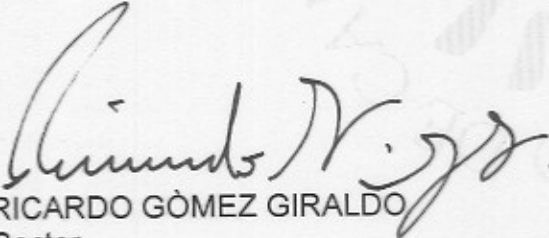
"Por medio del cual se ordena la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o de Acoso Laboral en la Universidad de Caldas"

concepto deben ser destinados para actividades de capacitación y prevención al interior de la Universidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: VIGENCIA Y DEROGATORIA: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga las disposiciones que le sean contrarias y podrá ser reglamentada en los asuntos que se consideren pertinentes, mediante actos administrativos expedidos por la Rectoría de la Universidad de Caldas.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Manizales a los 24 días del mes de JUL. de 2007.


RICARDO GÓMEZ GIRALDO
Rector


Vo.bo. Luz Elena Alzate Echeverri
Jefe de División