

RESOLUCIÓN No 314

(29 febrero de 2008)

POR LA CUAL SE IMPLEMENTAN LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Y SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO INTERNO.

LA Rectora del Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial el Acuerdo No 06 del 19 de diciembre del 2006, artículo 21, literales a), c) y f, en concordancia con la ley 1010 del 2006 y,

CONSIDERANDO:

1. Que el Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria, es un establecimiento público del orden departamental creado por las Ordenanzas 25 de 1978, 48 de 1979, 56 de 1989, 13 de 1992, y el Decreto departamental 262 de 1979, dedicado a la Educación Superior dentro de los lineamientos de la Ley 30 de 1992.
2. Que por ser el Tecnológico de Antioquia una entidad con autonomía administrativa, mediante Acuerdo No 005 del 30 de septiembre del 2004 adoptó el Estatuto de Personal Administrativo a través del cual se regulan las relaciones con los servidores del orden administrativo, necesario para garantizar una adecuada prestación del servicio dentro del respeto por los derechos y la dignidad humana.
3. Que mediante la ley 1010 del 23 de enero del 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el desarrollo de las relaciones de trabajo.
4. Que de conformidad con el Acuerdo 06 del 19 de diciembre del 2006, artículo 21, literales a), c) y f) es competencia de la Rectoría cumplir la Constitución, la ley y los reglamentos, expedir los actos administrativos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, y expedir los manuales de funciones y requisitos, y los de procedimientos administrativos.
5. Que de conformidad con la citada ley, las instituciones deben establecer los mecanismos necesarios para prevenir conductas de acoso laboral, y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo, y propiciar escenarios para escuchar las opiniones de los empleados para la adopción de medidas preventivas del acoso laboral, razón por la

cual se procede a expedir la siguiente reglamentación, aplicable a los empleados del Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria.

Con mérito en lo expuesto:

RESUELVE:

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º OBJETO. El objetivo de la presente reglamentación es prevenir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje que afecte la dignidad humana de quienes prestan sus servicios personales al Tecnológico de Antioquia, en desarrollo de una relación de carácter laboral.

Los bienes jurídicamente tutelados con la presente reglamentación son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 2º. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.

Son modalidades generales del acoso laboral, entre otras las siguientes:

1. **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 empleado; 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 empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación 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 razonabilidad 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 empleado. 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 empleado.

6. **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

ARTÍCULO 3°. SUJETOS ACTIVOS. Son sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia en el Tecnológico de Antioquia
- La persona natural que se desempeñe como empleado.

ARTÍCULO 4°. SUJETOS PASIVOS. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- Los servidores públicos, tanto empleados administrativos como docentes que se desempeñen en una dependencia del Tecnológico de Antioquia.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 5°. SUJETOS PARTICIPES. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 6°. 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 institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados 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.

Los demás casos no enunciados en este artículo, serán valorados según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, en concordancia con el artículo segundo de la presente resolución.

Excepcionalmente un sólo acto hostil, bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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 7º. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Son circunstancias agravantes:

- a) la reiteración de la conducta;
- b) cuando exista 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 cause un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 8º. 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) cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

g) cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTÍCULO 9º. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 10º. 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 institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad;

e) las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado la vinculación laboral, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la legislación sobre la función pública.

f) la solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos.

h) la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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.

CAPÍTULO II

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 11°: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Tecnológico de Antioquia, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y un buen ambiente de trabajo en la institución.

ARTÍCULO 12°. Para el logro de tal propósito el Tecnológico de Antioquia, prevé los siguientes mecanismos prevención:

- a) Plan Anual de Capacitación: los programas que se adelanten a través del plan de capacitación deberán contener acciones encaminadas a potenciar el recurso humano en los temas requeridos para mejorar el desempeño misional y de apoyo (liderazgo, solución de conflictos, habilidades para el desarrollo del trabajo, comunicación asertiva, técnicas del trabajo en equipo).
- b) Inducción y Reinducción: incorporar dentro de los contenidos temáticos a desarrollar el tema del acoso laboral.
- c) Programas de Salud Ocupacional: a través del programa de salud ocupacional, el Tecnológico, con el apoyo de la administradora de riesgos profesionales, adelantará acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas y de intervención de problemáticas específicas en riesgos psicosocial y clima laboral.
- d) Plan de Bienestar Social Laboral: deberá contener acciones destinados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, desarrollo de programas de convivencia, resolución de conflictos, creación de espacios para el diálogo, establecimiento de valores y hábitos que promuevan la convivencia armónica, mediación, entre otros.
- e) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral y otras formas de hostigamiento en la institución que afecten la dignidad de las personas, haciendo las recomendaciones correspondientes.
- f) Códigos de ética y de buen gobierno

PARÁGRAFO. La Secretaria General y la Dirección de Bienestar Social y Proyección a la Comunidad, a través de las dependencias responsables de la gestión del talento humano y bienestar social laboral, serán las comprometidas de la organización de los mecanismos descritos en este artículo.

ARTÍCULO 13º. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Para efectos de la búsqueda de la solución de las conductas de acoso laboral, el Tecnológico de Antioquia conforma el Comité de Convivencia Laboral, integrado por:

- 1) El Director de Bienestar Social y Proyección a la Comunidad.
- 2) El Profesional Universitario de Talento Humano o quien haga sus veces.
- 3) El Profesional Universitario de Bienestar Social (Psicólogo)
- 4) Un representante de los empleados administrativos del Tecnológico.
- 5) Un representante de los empleados docentes del Tecnológico.

Los representantes de los empleados administrativos y docentes, serán elegidos mediante votación universal y secreta de los respectivos estamentos para un período de tres (3) años.

ARTICULO 14º: El Comité de Convivencia Laboral cumplirá las siguientes funciones:

- 1) evaluar en cualquier tiempo, la vida laboral de la institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y recomendaciones que estime necesarias.
- 2) promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral a que se refieren los artículos anteriores.
- 3) examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que se pudieren tipificar como de acoso laboral.
- 4) formular las recomendaciones que estime convenientes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- 5) presentar las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tienen mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del Tecnológico de Antioquia.
- 6) atender las comunicaciones preventivas que hagan las autoridades del trabajo en desarrollo de lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 9 de la Ley 1010 del 2006, y recomendar las medidas preventivas que considere pertinentes.
- 7) Escuchar a cada una de las partes involucradas en la denuncia de acoso laboral, con el fin de presentar a ellas los mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.

- 8) hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia, verificando que dichos compromisos se cumplan de acuerdo con lo pactado.
- 9) las demás que sean inherentes o conexas a las funciones anteriores.

El Comité de Convivencia Laboral, sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten. A sus reuniones podrán asistir invitados, uno o más profesionales del área de la salud, con el propósito de plantear recomendaciones para la solución de situaciones generales o específicas para los asuntos objeto del conocimiento del Comité.

ARTÍCULO 15°. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en los siguientes casos:

- 1) cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
- 2) cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta contra uno de los miembros del comité
- 3) en el evento en que la denuncia sea interpuesta contra el (los) superior jerárquico (s) del miembro del comité.

PARÁGRAFO. El miembro del comité involucrado en alguna de las situaciones antes mencionadas, deberá declararse impedido y cederá su participación al Presidente de la Comisión de Personal del Tecnológico, o en su defecto a uno de los representantes de los empleados de carrera administrativa ante dicha comisión.

ARTÍCULO 16° DENUNCIA: cuando el empleado considere ser sujeto de presunto acoso laboral, deberá presentar la queja ante el Comité de Convivencia Laboral por escrito, y deberá proporcionar los datos de identificación de la persona denunciada, realizará una breve descripción de los hechos informando cualquier circunstancia y anexando los medios de prueba que puedan soportar su denuncia.

ARTÍCULO 17°. PROCEDIMIENTO. El Comité de Convivencia Laboral evaluará la denuncia en la sesión inmediata que tenga programada y una vez estudiado el asunto citará por separado, dentro de los cinco (5) días siguientes a las personas involucradas.

Posteriormente citará a ambas partes a una audiencia de conciliación, con el fin de analizar conjuntamente con los involucrados, los hechos y la incidencia de los mismos, así como las medidas previas que los hechos ameriten.

La audiencia será iniciada en la fecha y hora convocada y en ella se dará lectura a la denuncia, luego se dará un espacio a las partes para que

expongan sus argumentos, propiciando que las mismas propongan acciones y establezcan los mecanismos orientados a la superación de la situación expuesta. El Comité formulará recomendaciones que estime indispensables y promoverá entre los involucrados, compromisos de convivencia.

La asistencia a la audiencia es obligatoria, la ausencia de una de las partes debe ser debidamente justificada y deberá reprogramarse a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

En caso de que las partes decidan conciliar y establecer acuerdos en pro del ambiente laboral, el Comité dará por finalizado el procedimiento y será responsabilidad de la oficina de Talento Humano hacer un seguimiento a los acuerdos formalizados.

Cuando las partes no deciden conciliar, el Comité emitirá un informe en el que presentará las observaciones y/o recomendaciones, entre las cuales podrá incluir la posibilidad de traslados para el presunto agresor o víctima, sin que ello implique desmejoramiento salarial, funcional y afectación en la prestación del servicio, y remitirá los documentos respectivos a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa, para lo de su competencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, con copia a Control Interno Disciplinario del Tecnológico de Antioquia, para que si lo estima procedente avoque el conocimiento.

El desarrollo de las audiencias se dejará consignado en actas debidamente firmadas por las partes involucradas, si una de las partes se negare a firmar, bastará con la constancia de dicha situación.

ARTÍCULO 18° CONFIDENCIALIDAD. Todas las instancias que intervienen en el proceso deben garantizar la confidencialidad o reserva de cada caso, obligación que se somete a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 734 del 2002.

ARTÍCULO 19° GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes formulan peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento ó destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en el presente acuerdo, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en el Tecnológico de Antioquia, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del

Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

3. Las demás que le otorguen la Constitución y la ley.

Las anteriores garantías cobijan también a quienes han servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la Ley 1010 del 2006.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el presente artículo no regirá para las declaratorias de insubsistencia realizadas conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 20° Este procedimiento preventivo no impide o afecta el derecho que tienen las víctimas de acoso laboral de adelantar las acciones administrativas y judiciales, consagradas en la Ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 21°. Las disposiciones de la presente resolución no son aplicables en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

ARTÍCULO 22°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín a los 29 días de febrero de 2008.

LUZ MARIELA SORZA ZAPATA
Rectora
Original firmado