

RECTORIA
CIRCULAR No. 009

CÓDIGO: REC- 200

FECHA: miércoles, 16 de agosto de 2024

PARA: Vicerrectores, Secretaria General, Jefes de Oficina, Subdirectores, Decanos, Directores de Departamento y Coordinadores.

ASUNTO: Prevención del Acoso Laboral

Con el ánimo de fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los funcionarios, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, se realizan las siguientes apreciaciones:

El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, establece el acoso laboral como “... *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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*”.

De esta definición se desprende que el acoso puede darse en múltiples vías, de superior a subordinado, de subordinado a superior y entre compañeros, es decir, cualquier trabajador puede infligir o sufrir el acoso laboral.

Así mismo, la mencionada norma define las modalidades de acoso laboral, así:

1. Maltratado 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 o trabajador; 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 o trabajador, 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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*”. Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.
4. Entorpecimiento laboral: “*toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o 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*”.

Existen situaciones que pueden confundirse con acoso laboral a lo que el artículo 8 de la ley 1010 de 2006, establece las siguientes conductas que NO constituyen acoso laboral:

“a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) 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;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o 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 el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

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

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

Invitamos comedidamente a la totalidad de las y los servidores públicos a promover el dialogo como primera respuesta ante situaciones que causen conflictos de convivencia entre nosotros, en la búsqueda del restablecimiento de la armonía de nuestras relaciones y considerando que el pleno de las y los funcionarios que desempeñamos labores en la Universidad, independiente del rol que ocupemos, trabajamos conjuntamente por el porvenir de la Universidad Pedagógica Nacional.

En caso de presentarse una presunta situación de acoso laboral sugerimos respetuosamente presentar la queja formal ante el Comité de Convivencia Laboral el cual fue creado mediante resolución 334 de 2020 cuya dirección de correo electrónico es la siguiente comitedeconvivencialaboral@pedagogica.edu.co

Sin otro particular,

HELBERTH AUGUSTO CHOACHÍ GONZALÉZ

Rector

Proyectó: Oficina Jurídica