



**UDECA**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA  
- BOGOTÁ -

19-

CIRCULAR No. 013 -2017

DE: ISABEL QUINTERO URIBE  
CARGO: DIRECTORA CONTROL DISCIPLINARIO.  
PARA: TODA LA COMUNIDAD UNIDECINA  
CIUDAD: BOGOTÁ D.C.  
FECHA: 26 DE ABRIL DE 2017.  
ASUNTO: ACOSO LABORAL.

La Dirección de Control Disciplinario de la Universidad de Cundinamarca en virtud de la función preventiva que le corresponde y dentro del marco de las actuaciones disciplinarias que adelanta, informa a toda la comunidad unicedina lo siguiente:

Ley 1010 de 2006, establece en su artículo 2 que "se entenderá por acoso laboral 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."

Conocido lo anterior considera entonces apropiado esta dirección precisar que el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**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 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, 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 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.

**5. Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA  
- BOGOTA -

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

Es importante resaltar que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en el Código Único Disciplinario, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio, que solo puede adelantar la procuraduría regional de Cundinamarca, debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

En tal virtud, se creó el comité de convivencia y conciliación laboral de la universidad de Cundinamarca mediante Resolución No. 204 del 26 de noviembre de 2012, cuya función es adelantar el procedimiento interno preventivo, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo.

Dicho comité está integrado por un representante del rector designado, el Director de Talento Humano, un representante de los empleados, un representante de los docentes, y **el Director de Control Interno quien fungirá como secretario y tendrá voz pero no voto** dentro de las decisiones adoptadas.

Corolario, la persona que se considere víctima de acoso laboral puede formular la queja por escrito ante la Dirección de Control Interno o en la procuraduría regional, en una Inspección de Trabajo, en la Defensoría del Pueblo o en la Personería Distrital y/o Municipal. En cualquiera de estos eventos la primera medida que se adoptara, será la de comunicar al Director de la entidad donde se encuentre vinculado el funcionario denunciado, para que se inicie en forma inmediata el procedimiento preventivo, como lo dispone el numeral 2° del artículo 9° de la ley de acoso laboral.

Siguiendo este hilo conductor precisa esta dirección que el procedimiento a seguir frente a las quejas presentadas por acoso laboral debe ser el siguiente:

1. el secretario del comité verificara que la cumpla con los siguientes requisitos:
  - a. constar por escrito
  - b. especificación de la conducta que se considera constitutiva de acoso laboral
  - c. nombres y apellidos de la persona que presuntamente la cometió
  - d. exposición sucinta de los hechos
  - e. fechas de los hechos denunciados
  - f. manifestación del interés de conciliar
  - g. y pruebas que fundamentan la queja
2. Si la queja reúne los requisitos enunciados, dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la misma, convocara al comité para el estudio del caso. Si no reúne los requisitos deberá informar por escrito al quejoso los requisitos que le hicieron falta.
3. Una vez sea estudiado el caso por el comité, se fijara fecha y hora para llevar a cabo la diligencia de conciliación, para lo cual el



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA  
- BOGOTA -

secretario deberá notificar por escrito a las partes intervinientes indicando lugar, fecha hora y objetivo de la reunión.


4. La diligencia de conciliación se llevara a cabo con la **presencia de las partes intervinientes (quejoso y presunto acosador)**, si una de las dos partes no comparece a la citación se levantara un acta por los asistentes, así indicándolo, pero **bajo ningún motivo se puede adelantar una audiencia de conciliación cuando hiciere falta una de las convocadas a conciliar.**

En el marco de esta audiencia el secretario del comité hará una breve explicación de los motivos que los convoca, luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los que considera es víctima de acoso, y acto seguido dará la palabra al presunto acosador para que se manifieste en torno a lo denunciado. Si de lo expuesto se advierte que no existe constituida una conducta de acoso laboral, si no conflicto de convivencia que puede aclararse o solucionarse por conciliación el comité instara a las partes para que presenten las posibles soluciones y resuelvan las diferencias de una manera amigable dentro de los preceptos de respeto, dignidad y justicia.

Si las partes logran llegar a un acuerdo, este se dejara plasmado en acta debidamente suscrita, que deberá reposar en los archivos de la Dirección de talento Humano y solo será puesta en conocimiento del comité o de autoridad competente, previa solicitud elevada al secretario de dicho comité.

Cuando por el contrario no sea posible, una conciliación entre las partes convocadas, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría Regional de Cundinamarca a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos.

Cordialmente,

  
**ISABEL QUINTERO URIBE**  
Directora  
Control Disciplinario

PROYECTO  
JARE