

	CÓDIGO:
	VERSIÓN: 0
	FECHA: 10/08/2021
PROCEDIMIENTO ATENCIÓN CASOS PRESUNTO ACOSO LABORAL	

1. OBJETIVO

Facilitar un procedimiento claro y efectivo a los trabajadores (servidores públicos) de la Alcaldía de Riohacha para la presentación de una queja por presunto caso de acoso laboral, generando espacios de resolución pacífica de conflictos que permitan llegar a unos compromisos entre las partes que logren mejorar el ambiente laboral.

2. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores (servidores públicos) de la Alcaldía de Riohacha, desde la recepción de la queja por situaciones de presunto acoso laboral hasta un acuerdo de compromisos entre las partes o en su defecto el envío de la queja con sus respectivos soportes a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo a los alcances y criterios establecidos en la norma.

3. RESPONSABLE

3.1. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

3.2. EMPLEADOR

Es el representante legal responsable de aplicar la normativa relativa a la prevención de acoso laboral y la protección de los trabajadores que hayan sido víctimas de acoso laboral.

3.3. TRABAJADOR

Es el servidor público de la Alcaldía Distrital de Riohacha que sea sujeto activo o pasivo de presunto acoso laboral.

4. GLOSARIO

Para facilitar la comprensión del presente documento se definen los siguientes términos:

- **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 subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el sitio de trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **Acuerdo:** Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.
- **Comité de Convivencia Laboral:** son los representantes del empleador y de los empleados que apoyan en el manejo alternativo de situaciones conflictivas que se presentan en el diario vivir, promueve el diálogo en las relaciones interpersonales y la convivencia como estilo de vida.
- **Conflicto:** Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación

  	CÓDIGO:
	VERSIÓN: 0
	FECHA: 10/08/2021
PROCEDIMIENTO ATENCIÓN CASOS PRESUNTO ACOSO LABORAL	

común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

- **Convivencia laboral:** Son las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- **Factores de riesgos psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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 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.
- **Mediación:** Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.
- **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.
- **Relación Laboral:** La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o

  	CÓDIGO:
	VERSIÓN: 0
	FECHA: 1008/2021
PROCEDIMIENTO ATENCIÓN CASOS PRESUNTO ACOSO LABORAL	

administra el capital y/o servicios se denomina empleador. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo y en el caso de los servidores públicos a través de un acto administrativo de nombramiento y las normas que los adicionen, complementen, modifiquen o sustituyan.

- **Resolución Pacífica de Conflictos:** Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.
- **Riesgo:** Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

5. POLÍTICAS Y CONDICIONES DE OPERACIÓN

Para propósitos de este procedimiento, deberá cumplirse la siguiente condición:

- El Comité de Convivencia Laboral está integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de los anteriores con sus respectivos suplentes. Los procesos desarrollados son confidenciales, los miembros del comité son imparciales y no pueden declarar como testigo de una de las partes implicadas en un conflicto, o en instancias judiciales posteriores a la participación en este mecanismo.
- Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública, en una relación laboral, de conductas como actos de agresión física, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social, 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 empresa, y las demás consideraciones establecidas en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.
- No constituye Acoso Laboral la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional, solicitud de cumplir deberes extra 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; la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos, y las demás consideraciones establecidas en el Artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.
- El Comité propicia y promueve en la Institución las políticas, mecanismos y acciones preventivas que estime pertinente para dar cumplimiento a los presupuestos de la Ley 1010 de 2006.
- La recepción de la queja por presunto acoso laboral se presenta personalmente a cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral o a través de correo electrónico ccl@riohacha-laguajira.gov.co, en ambos casos debe diligenciar el formato que se encuentra registrado en la página web de la alcaldía Distrital de Riohacha
- Se realiza el número de encuentros y actividades que el Comité de Convivencia Laboral consideren pertinentes para cada caso.
- Si como resultado del procedimiento las partes no manifiestan voluntad para establecer acuerdos a través de reuniones o no asisten a la sesión de diálogo o al encuentro sin justificación, se dará por terminado el procedimiento y será remitido a la Procuraduría General de la Nación.
- Teniendo en cuenta que este procedimiento es confidencial se realiza un informe

  	CÓDIGO:
	VERSIÓN: 0
	FECHA: 1008/2021
PROCEDIMIENTO ATENCIÓN CASOS PRESUNTO ACOSO LABORAL	

anual de resultados y la gestión del comité para condensar la información de los casos presentados y sus características generales, sin mencionar a las personas implicadas, de tal manera que se garantice la confidencialidad a los participantes. El informe deberá reposar en el Despacho del Alcalde y en la Dirección de Talento Humano y estará disponible para los órganos de control que lo requieran.

6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

N°	Descripción	Responsables	Duración del trámite	Documento/ Registro
1	Se recibe la queja presentada por el trabajador y las pruebas que la soportan, mediante comunicación escrita (personalmente) o correo electrónico (ccl@riohachalaguajira.gov.co)	Comité de Convivencia Laboral	N/A	Formato para presentar queja sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral
2	Se notifica a los miembros del comité la novedad de la queja presentada y se cita a los miembros del comité para analizar el caso	Presidente - secretari@	Hasta tres (3) días hábiles después de conocida la queja	Correo electrónico personal de los miembros principales del comité
2	Se analiza si la situación presentada es un caso de presunto acoso laboral y de competencia del Comité de Convivencia Laboral. Si no es competencia del Comité se remite a la dependencia o Institución correspondiente y se le informa al trabajador la decisión del Comité.	Comité de Convivencia Laboral	Quince (15) días hábiles	Acta de reunión / Oficio remitido por correo electrónico o entregado personalmente
3	Preparación logística para la sesión de diálogo con cada una de las partes para conocer la situación presentada	Comité de Convivencia Laboral	Dos (2) días hábiles	Acta de reunión / Formato seguimiento queja de situaciones de presunto acoso laboral
4	Se cita a las partes por separado para conocer su versión de los hechos, indicando fecha, lugar y hora de la sesión.	Comité de Convivencia Laboral	La citación se realizara con Tres (3) días de antelación a la fecha programada para conocer su versión de los hechos	Correo electrónico
5	Se desarrolla una sesión de diálogo con cada una de las partes por separado, con el fin de conocer a profundidad las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes implicadas en el conflicto.	Comité de Convivencia Laboral	Una (1) jornada de trabajo para escuchar a cada una de las partes involucradas.	Acta de reunión
6	Se cita a las partes al encuentro conjunto indicando fecha, lugar y hora (teniendo en cuenta la información recolectada en la sesión de diálogo individual).	Comité de Convivencia Laboral	Hasta cinco (5) días hábiles después de haber escuchado a las partes	Correo electrónico
7	Se desarrolla el encuentro creando espacio de dialogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.	Comité de Convivencia Laboral	Una (1) jornada de trabajo para escuchar a cada una de las partes involucradas.	Acta de reunión
8	Se formula un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.	Comité de Convivencia Laboral	Una (1) jornada de trabajo	Formato acta de compromisos casos acoso laboral
9	Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado	Comité de Convivencia Laboral	Periódicamente según el plan de mejora suscrito	Formato acta de compromisos casos acoso laboral
10	Se realiza evaluación de los compromisos cumplidos y los que no se hayan cumplido. En caso de haberse cumplido todos los	Comité de Convivencia Laboral	Según el tiempo establecido en el plan de mejora	Acta de reunión / Formato acta de compromisos casos acoso laboral

  	CÓDIGO:
	VERSIÓN: 0
	FECHA: 10/08/2021
PROCEDIMIENTO ATENCIÓN CASOS PRESUNTO ACOSO LABORAL	

compromisos se archiva el expediente.			
En caso de tener compromisos pendientes por cumplir se evalúa si hay disposición de las partes por realizar nuevos acuerdos para llegar a la resolución pacífica del conflicto, en caso de no llegar a un nuevo acuerdo se envía el expediente a la Procuraduría General de la Nación por incumplimiento de una o de ambas partes.			

7. NORMATIVIDAD Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 1010 de 2006 (Ley de acoso laboral).
- Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)
- Resolución No.2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social (Riesgo Psicosocial).
- Resolución No.652 de 2012 del Ministerio del Trabajo (Comité de Convivencia Laboral).
- Resolución No.1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo (Comité de Convivencia Laboral).
- Y las demás normas que en el futuro se expidan sobre la materia.

8. REGISTROS

1. Formato acta de compromisos casos acoso laboral.
2. Formato acta de conformación del comité de convivencia laboral.
3. Formato para presentar queja sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral.
4. Formato seguimiento queja de situaciones de presunto acoso laboral.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN		
1	13 de enero de 2021	En reunión del Comité de Convivencia Laboral del 13 de enero se determinó para mejorar el desarrollo de las actividades del Comité y del conocimiento que deben tener los funcionarios de la Alcaldía de Riohacha en caso de ser víctima de presuntos hechos de acoso laboral, crear un procedimiento que tengan como guía para claridad de la actuación.		
ELABORÓ		TRAMITÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Beatriz Eliana Jurado Pinilla Cargo: presidente CI 2020-2022 Fecha: Agosto de 2021		Nombre: Beatriz Eliana Jurado Pinilla Cargo: presidente Ccl 2020-2022 Fecha: Agosto de 2021	Miembros del comité de convivencia laboral 2020-2022	Comité de convivencia laboral 2020-2022