

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

| CONTROL DE CAMBIOS | |
|---------------------------|---|
| Versión | Descripción de la modificación |
| 1 | Adopción del procedimiento Acoso Laboral mediante Resolución 3725 del 21 de junio de 2019, por medio de la cual se modifica el Mapa de Procesos de la Alcaldía |
| 2 | Adopción del procedimiento Acoso Laboral mediante Resolución 942 del 03 de noviembre de 2020, por medio de la cual se modifica el Mapa de Procesos de la Alcaldía. |
| 3 | Se ajusta el alcance del procedimiento, se incluye algunos lineamientos y políticas de operación, modificaciones en la descripción de las actividades del Procedimiento |

| Elaboró | Revisó | Aprobó |
|---|--|--|
| Nombre: Nelcy Rangel Cargo: Líder de seguridad y salud en el trabajo Fecha: 15-04-2025 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO | Nombre: Viviana Villalba Cargo: Miembro del Comité de Convivencia Fecha: 20-04-2025 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO Nombre: Roberto Polo Hurtado Cargo: PU Oficina Sistema Integrado de Gestión Fecha: 24-04-2025 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO | Nombre: María Victoria Sabogal Cargo: Directora de Capital Humano Fecha: 11-06-2025 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO Nombre: Evelin Carrera Ortiz Cargo: Jefe Oficina de Sistemas Integrado de Gestión Fecha: 12-06-2025 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO |

| | |
|-----------------------------|---|
| RESPONSABLES LÍDERES | Alcalde, Secretaria General, Director Capital Humano, Líder de Gestión y Desarrollo del Capital Humano, El Comité de Convivencia legalmente constituido |
|-----------------------------|---|

| | |
|-----------------|--|
| OBJETIVO | Implementar mecanismos de prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral al interior de todos los procesos, áreas, oficinas y dependencias de la Alcaldía Distrital de Santa Marta |
|-----------------|--|

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

| | |
|----------------|--|
| ALCANCE | Inicia con la recepción de la queja de acoso laboral, continúa con el trámite correspondiente y finaliza con el cierre del caso. |
|----------------|--|

| | |
|-------------------|---|
| BASE LEGAL | Ley 1010 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 |
| | Decreto 231 de 2006. Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 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. |
| | Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social |
| | Resolución No. 734 de 2006 Ministerio de la Protección Social |
| | Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo |
| | Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo |

| DEFINICIONES |
|---|
| Acoso Laboral: El acoso laboral se trata de un comportamiento en el medio laboral donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándole un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación, puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve abocado a renunciar o abandonar su trabajo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política Colombiana. |
| Conflicto inicial: Los desacuerdos en el trabajo pueden darse por diferencia de criterio profesional, por diferencias de expectativas frente al trabajo que se realiza, o por cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones como cuando se incorpora una nueva persona al trabajo. La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad. |
| 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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. |

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

| |
|---|
| <p>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.</p> |
| <p>Estigmatización: Las conductas hostiles se evidencian con regularidad, “rotulando” al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás y su sentir es de desconcierto. Se manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades.</p> |
| <p>Etapas del acoso laboral: Se consideran etapas del acoso laboral al conflicto inicial, estigmatización, intervención y marginación.</p> |
| <p>Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.</p> |
| <p>Intervención: como consecuencia de la estigmatización la persona acosada experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Resultados evaluados en contra por parte del empleador, en varias ocasiones influenciado por el acosador. La víctima entonces empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico, por ende, alteraciones en el estado de ánimo, de la concentración, la memoria, aparecen algunos brotes de agresividad frente a otras personas ya sea en el trabajo o en la familia, insomnio y sensación de agotamiento. La anterior sintomatología incrementada por la persistencia de la estigmatización.</p> |
| <p>Maltrato: 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.</p> |
| <p>Marginación o Expulsión: Forma parte de la resolución o etapa final que en la medida en que las condiciones de trabajo y el conflicto como tal no es resuelto, la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter</p> |
| <p>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.</p> |

| |
|---|
| LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN: |
| <p>El representante legal de la Entidad designará a los miembros del Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y fija los mecanismos internos para realizar su escogencia. Este comité será liderado por la Secretaria General quien designará entre los miembros del Comité a un secretario.</p> |

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

| |
|--|
| <p>Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, permitirá la participación, en calidad de invitados, a los trabajadores que, de manera idónea, puedan contribuir a la superación de los conflictos generados por Acoso Laboral (Solo en situaciones que realmente lo ameriten). Igualmente podrá solicitar conceptos por escrito de estas mismas personas.</p> |
| <p>El Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, se reunirá, por derecho propio, al menos una (01) trimestralmente y, cuando sea convocado extraordinariamente para considerar y resolver las querellas que se presenten por acoso laboral.</p> |
| <p>En casos de acuerdo parcial o desacuerdo de los involucrados frente a la solución del conflicto laboral, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, evaluará las probabilidades de arreglo e intentará nueva aproximación en segunda audiencia, que se programará dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la primera no exitosa.</p> |
| <p>Cuando del examen de la situación de Acoso Laboral se establezca la posible comisión de delitos que sean de investigación oficiosa, en cuanto afectan intereses de orden público, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, informará de este hecho a Control Interno Disciplinario, sin consultar la voluntad del empleado o trabajador presuntamente acosado.</p> |
| <p>Las acciones disciplinarias que se propongan por Acoso Laboral caducarán en seis (6) meses contados desde la fecha de la ocurrencia de la primera conducta hostigadora.</p> |
| <p>El Comité de Convivencia Laboral, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.</p> |
| <p>No son sujetos de Acoso Laboral en la empresa, aquellos respecto de los cuales no existe vínculo de naturaleza laboral: los contratistas, personal en misión, pasantes y practicantes.</p> |
| <p>Al verificarse la radicación de la queja y al no cumplir con los requisitos, se informará al funcionario que radicó la queja para que este complete de manera adecuada la información.</p> |
| <p>Si el caso presentado involucra a alguno de los miembros del Comité de Convivencia, éste estará inhabilitado para participar en el desarrollo de las actuaciones del caso.</p> |
| <p>Se informará a control Interno Disciplinario, cuando del trámite de una situación de acoso laboral se detecte falsedad en la queja interpuesta por parte del presunto acosado que inició la acción, acompañado de los documentos que demuestren dicha circunstancia.</p> |
| <p>Control Interno Disciplinario, a través del procedimiento, impondrá la sanción que considere pertinente al presunto acosado por presentar una queja falsa.</p> |
| <p>Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación a través de un informe, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.</p> |

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

Nota Aclaratoria: El Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso laboral o no, pues dicha competencia es puramente judicial; por tanto, sus decisiones son preventivas o consultivas y se buscarán mecanismos conciliatorios.

| DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|--|
| No. | Actividad | Descripción de la actividad | Responsable | Registros |
| 1 | Recepcionar queja de acoso laboral. | <p>Recibe por escrito o vía email (comiteconvivencialaboral@santamarta.gov.co) la queja de acoso laboral y los soportes de todas las pruebas que sustentan las afirmaciones.</p> <p>La queja debe estar dirigida al Comité de Convivencia Laboral</p> | Secretaria del comité de convivencia o presidente | ME-GCH- F- 008 Formato de queja por presunto acoso laboral, por medio físico o vía email. |
| 2 | Verificar la radicación de la queja. | <p>Verifica, en un máximo de tres (03) días hábiles a la radicación de la queja, que esta cumpla como mínimo con los siguientes requisitos: Nombres y Apellidos de las personas involucradas, tipo de vinculación con la entidad, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida.</p> | Secretario del Comité De Convivencia Laboral | ME-GCH- F- 008 Formato de queja por presunto acoso laboral por medio físico o vía email. |
| 3 | Convocar al Comité de Convivencia. | <p>Convoca al Comité de Convivencia Laboral de forma extraordinaria, este Iniciará sesión para analizar de manera confidencial la queja presentada.</p> | Presidente del Comité | Citación enviada por el presidente al comité de convivencia Vía email |

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

| | | | | |
|----------|---|--|--|--|
| 4 | Citar individualmente las partes involucradas. | Cita de manera individual a las partes involucradas para escuchar a cada una de estas e indaga o sugiere las posibles medidas de solución incitando a la conciliación respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia. | Comité De Convivencia Laboral | Citación vía email, ME-GCH- F- 009 Formato Acta de Diligencia Individual |
| 5 | Citar conjuntamente las partes involucradas. | Cita al presunto acosador y acosado en un espacio de acercamiento y reflexión en el cual, a través del diálogo se expresen frente a la situación y las posibles alternativas de solución del conflicto siendo responsabilidad de los involucrados llegar a un mutuo acuerdo. | Comité De Convivencia Laboral | Citación vía email, |
| 6 | Realizar las recomendaciones. | Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomienda, dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 | Comité de convivencia laboral | ME-GCH- F- 005 Formato Acta de Diligencia de Conciliación |
| 7 | Levantar Acta de diligencia de conciliación. | Genera acta del resultado del proceso de escucha conjunta de las partes, la cual debe ser firmada por los intervinientes | Comité de convivencia laboral Funcionarios Involucrados | ME-GCH- F- 005 Formato Acta de Diligencia de Conciliación |
| 8 | Realizar seguimiento a compromisos. | Realiza el seguimiento al cumplimiento de compromisos pactados en la diligencia de conciliación. | Comité De Convivencia Laboral | ME-GCH- F- 006 Formato Acta de Seguimiento de Compromisos |

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico | ACOSO LABORAL | Código: ME-GCH-P-001 |
| | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Versión: 3 |
| | MACROPROCESO ESTRATÉGICO | Fecha de vigencia: 16/06/2025 |

| | | | | |
|----------|------------------------|--|-------------------------------|--|
| 9 | Cerrar el caso. | Diligencia acta de cierre de caso en las siguientes circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando hay conciliación y se cumple los compromisos. • Cuando se remite por competencia a la procuraduría general de la nación (ver lineamientos o políticas de operación). | Comité De Convivencia Laboral | ME-GCH- F- 007 Formato Acta de cierre para remisión o archivo de caso |
|----------|------------------------|--|-------------------------------|--|

| DOCUMENTOS RELACIONADOS: | |
|---|-----------------------|
| Nombre: | Código: |
| Formato de queja por presunto acoso laboral, | ME-GCH- F- 008 |
| Formato Acta de Diligencia Individual | ME-GCH- F- 009 |
| Formato Acta de Diligencia de Conciliación | ME-GCH- F- 005 |
| Formato Acta de Seguimiento de Compromisos | ME-GCH- F- 006 |
| Formato Acta de cierre para remisión o archivo de caso | ME-GCH- F- 007 |
| Protocolo para la prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral al interior de todos los procesos, áreas, oficinas y dependencias de la Alcaldía Distrital de Santa Marta. | |
| Reglamento interno del comité de convivencia laboral | |