

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversos Tumbados, Cultura e Inocuidad</p>	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 1 de 7

CONTROL DE CAMBIOS	
Versión	Descripción de la modificación
1. 21/06/2019	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

Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRE: NELCY RANGEL CARGO: LÍDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: LUIS DANIEL ACOSTA CARGO: APOYO SIG – CONTRATISTA OPS FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: KAROL FUENTES SANGREGORIO CARGO: JEFE DE OFICINA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO

RESPONSABLES LÍDERES	Alcalde, Secretario General Director Capital Humano, Líder de Gestión y Desarrollo del Capital Humano
-----------------------------	---

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
-----------------	--

ALCANCE	Inicia con la recepción de la queja de acoso laboral, continúa con el trámite correspondiente y finaliza con el seguimiento en materia de acoso laboral.
----------------	--

BASE LEGAL	<p>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</p> <p>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.</p>
-------------------	--

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversos Tumbados, Cultura e Inocuidad</p>	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 2 de 7

	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.

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.

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.

Etapas del acoso laboral: Se consideran etapas del acoso laboral al conflicto inicial, estigmatización, intervención y marginación.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.

Maltrato: 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.

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

	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 3 de 7

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, maniaco depresión o alteración del carácter

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.

LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN:

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
1	Recibir por escrito la queja de acoso laboral y los soportes de todas las pruebas que sustentan las	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Secretaria del comité de convivencia presidente	Comunicación al quejoso, en el caso de no cumplimiento de los requisitos establecidos.

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversos Tumbados, Cultura e Inocuidad</p>	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 4 de 7

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	<p>afirmaciones.</p> <p>La queja debe estar dirigida al Comité de Convivencia Laboral, y debe especificar la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar. Allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.</p>			Comunicación de remisión del caso al presidente del Comité de Convivencia.
2	<p>Verificar, en un máximo de dos (02) días hábiles a la radicación de la queja, que esta cumpla con los requisitos contemplados en la actividad 1.</p> <p>De no cumplir con los requisitos informar al funcionario que radicó la queja. Por el contrario, si los documentos están correctos, remitir caso al presidente del comité de convivencia quién aprobará la convocatoria del Comité.</p>	Comité De Convivencia Laboral	Comité De Convivencia Laboral	Comunicación de convocatoria
3	Convocar al Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso, quienes como producto de su análisis y de acuerdo con su complejidad, señalará las acciones previas a la conciliación.	Comité De Convivencia Laboral	Comité De Convivencia Laboral	Acta de reunión
4	Propiciar entre los presuntos Acosador y Acosado, un espacio de acercamiento y reflexión en el cual, a través del diálogo se expresen frente a la situación y en la misma o en posterior diligencia,	Comité De Convivencia Laboral	Comité De Convivencia Laboral	Acta de reunión



	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 5 de 7

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	conforme a sus conclusiones y a las medidas referidas en la convocatoria, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, sugerirá y concertará entre las partes las posibles alternativas de solución del conflicto.			
5	Iniciar sesión del comité, incluyendo la descripción de los hechos, sustentación del quejoso y la contraparte	Comité De Convivencia Laboral	Comité de convivencia laboral	Acta de reunión
6	<p>Analizar si los hechos constituyen o no una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma puedan solucionarse o aclararse por vía de la conciliación.</p> <p>Se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.</p> <p>Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará 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 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la entidad.</p>	Comité De Convivencia Laboral	Comité de convivencia laboral	Acta de Acuerdo



	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 6 de 7

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
7	Levantar un acta si se logra un acuerdo entre las partes, la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.	Comité De Convivencia Laboral	Comité de convivencia laboral	Actas
8	Presentar un informe o en su defecto copia de las actas soportadas por parte del comité de Convivencia Laboral, para la Prevención y Atención del Acoso Laboral cuando de las diligencias se infiera claro Acoso Laboral o de las actividades propuestas dentro de las reuniones ejecutadas, cuyo arreglo no se facilite por vía de conciliación o cuando se presente reincidencia y remitir toda la documentación relativa al caso a la procuraduría general de la nación, a fin de que este investigue ordinariamente, siempre que del asunto objeto de estudio se deduzcan conductas transgresoras hacia el trabajador o empleado que presentó la queja.	Comité De Convivencia Laboral	Comité De Convivencia Laboral	Comunicación y actas
9	Informar por parte del Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral 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	Comité De Convivencia Laboral	Comité De Convivencia Laboral	Acta de Seguimiento

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversos Talentos, Cultura e Inocuidad</p>	ACOSO LABORAL	Código: ME-GCH-P-001
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO DE ESTRATÉGICO	Página 7 de 7

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	dicha circunstancia. Control Interno Disciplinario, a través del procedimiento interno de la empresa, relacionado con llamados de atención y sanción disciplinaria, impondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente al presunto acosado por presentar una queja falsa.			
10	Hacer el seguimiento a los empleados o trabajadores que se identifican como acosadores y acosados en un conflicto, sea o no resuelto en audiencia, y a los compromisos adquiridos por estos en las propuestas de su superación.	Comité De Convivencia Laboral	Comité De Convivencia Laboral	Actas de seguimiento

DOCUMENTOS RELACIONADOS:	
Nombre:	Código: