PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

CONCEJO
MUNICIPAL DE PASTO

2022-2023

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVO
3. ANTECEDENTES NORMATIVOS
4. ALCANCE
5. ACOSO LABORAL
5.1 ¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?
5.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?
5.3 ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?
5.4 ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?
5.5 ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?
5.6 ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?
5.7 ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?
5.8 Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral
5.9 Procedimiento para reportar el Acoso Laboral
5.10 Derecho y Deberes
6. OBLIGACIONES DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
7. DISPOSICIONES VARIAS

1. PRESENTACIÓN

El Concejo Municipal de Pasto, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este Protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadores de efectos adversos en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestros servidores.

Acorde con lo expuesto, el presente instrumento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior de El Concejo Municipal de Pasto, lo anterior, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de El Concejo Municipal de Pasto.

2. OBJETIVO

Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual al interior de El Concejo Municipal de Pasto distrital; en pro de fomentar la creación y fortalecimiento de un espacio de trabajo donde se prevenga y corrija cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales; entre ellos, el respeto y la justicia, aunado a la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes.

La Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato.

3. ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

A su vez, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", señala en el Artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

4. ALCANCE

Con la adopción del presente Instrumento se avanza en la prevención y atención del Acoso Laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, El Concejo Municipal de Pasto Distrital se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas. Lo anterior, conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el ámbito laboral, así como en el entorno más inmediato de los trabajadores, además de tener incidencia sobre la productividad y el clima organizacional de la Entidad.

5. PROTOCOLO ACOSO LABORAL (AL)

5.1 ¿Cómo se define el Acoso laboral (AL)?

De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es: *"(…) 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. (…)"*

5.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?

Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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 funcionario; 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.

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 funcionario. 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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.

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

5.3 Bienes Jurídicos Protegidos por la Ley

- ✓ El trabajo en condiciones dignas y justas.
- ✓ La libertad.
- ✓ La intimidad.
- ✓ La honra.
- ✓ La salud e integridad física y mental de los funcionarios públicos.
- ✓ La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.
- ✓ Igualdad y dignidad personal.

5.4 ¿Cuáles son los Sujetos del Acoso Laboral?

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

•La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
•Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
•Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del
acoso laboral.
•La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral.

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.
Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

5.5 ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i) 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.
j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados,
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

5.6 ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
c) La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
d) Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
e) Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
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) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

5.7 ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes medidas de protección:
a) La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
b) La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
c) A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

5.8 Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.
Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación ha señalado:
"(…) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo (…)"

5.9 Procedimiento para reportar el Acoso Laboral.

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:

a) La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral de El Concejo Municipal de Pasto distrital, a través del presidente y o secretario (a) o quien haga sus veces; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:
• Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público que presenta la queja.
• Nombres, apellidos completos del servidor público presuntamente autor de los hechos.
• Fecha en que dichos comportamientos fueron cometidos.
• Relato de los hechos que originaron la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
• Pruebas que soportan los hechos.
• Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
• Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.
b) El CCL verificará que la queja cumpla con s requisitos señalados en el literal anterior.
c) Una vez verificados los requisitos, el CCL fijará fecha y hora para adelantar espacios de dialogo que considere pertinentes.

d) Una vez surtidas las reuniones respectivas, el CCL decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.
e) En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación, el CCL se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.
f) El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.

5.10 Derecho y Deberes

a) Derechos
• Comunicar ante el Comité de Convivencia de El Concejo Municipal de Pasto distrital cualquier situación que pueda llegar a constituirse como acoso laboral, cumpliendo con el proceso previsto en el, de la Resolución Interna No. y las demás normas que la aclaren, modifiquen o sustituyan.
• Recibir orientación y apoyo apropiado por parte de CCL cuando comunique una situación que pueda constituirse como acoso laboral.
• Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.

b) Deberes
• Asumir un comportamiento cortés y respetuoso independientemente del cargo que ocupe.
• Procurar resolver a través del diálogo cualquier tipo de conflicto que se suscite en el trabajo.
• El personal que tiene funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer respetar este protocolo en su equipo de trabajo.

6. OBLIGACIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO

• Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral (a servidores públicos (a todas las personas vinculadas a El Concejo Municipal de Pasto). Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.
• Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios de El Concejo Municipal de Pasto distrital, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancias institucionales frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual.

• Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los funcionarios y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad.
• Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
• Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual a las personas de El Concejo Municipal de Pasto.
• Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del Acoso Laboral, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.
• Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

7. DISPOSICIONES VARIAS

• Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
• En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
• Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva.
• En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en la investigación del caso.
• En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
• En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
• Protección de Datos. La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
• Confidencialidad y Reserva. Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia de la Subdirección

de Gestión y Desarrollo de Talento Humano la información y la investigación que se derive de la misma.

SANDRA ARGOTE JARAMILLO
CONTROL INTERNO
CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO