

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Este Comité se crea atendiendo a las directrices de la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

1. OBJETIVO

Definir, prevenir y corregir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre los trabajadores de la empresa o entidad.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todo funcionario de la Alcaldía Distrital de Barranquilla que interponga una queja por acoso laboral.

3. DEFINICIONES

Acoso Laboral: 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.

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.

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.

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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

4. PROCEDIMIENTO

- El presidente del Comité será el responsable de convocar a los miembros a las sesiones ordinarias y extraordinarias; el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, con la mitad más uno de sus integrantes. Cuando se presenten casos de acoso laboral que requieran de su inmediata intervención el comité de convivencia laboral se reunirá extraordinariamente, convocando cualquiera de sus integrantes.
- La secretaria del Comité de Convivencia Laboral será la responsable de recibir y dar trámite a las quejas presentadas, tratamiento de quejas internas, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan; no se aceptará quejas de acoso laboral que no tengan pruebas que la soporten o que sean anónimas.
- El trámite de las quejas ante el Comité de Convivencia Laboral: De acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, el Secretario del Comité es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas interpuestas por los funcionarios de planta de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, las cuales deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes. La respectiva comunicación de la queja debe estar firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, cargo, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura.
- La atención de la queja o querrela: De acuerdo con lo estipulado en las Funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la Resolución 652 de 2012, el comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo para lo cual las partes serán citadas para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- En reunión extraordinaria el comité examinará de manera confidencial los casos en los que se formule una queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- El comité de convivencia laboral citará individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- El comité de convivencia laboral citará conjuntamente a los trabajadores involucrados en la queja con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del Presidente y representantes del Comité de Convivencia Laboral, se adelantarán reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.
- El comité de convivencia formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- El comité de convivencia laboral se reunirá y realizará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas de la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité

de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, remitiendo el presunto caso de acoso laboral a la Procuraduría Regional del Atlántico, quienes serán la última instancia para su atención e intervención.

- El comité de Convivencia Laboral presentará a la alta dirección de la empresa o entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como un informe trimestral de resultados de la gestión del mismo.
- El comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- Se elaborará informes trimestrales sobre la gestión que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa o entidad
- Es importante aclarar que el Comité de Convivencia laboral posee carácter conciliatorio, lo que determina que ni el Comité ni la Secretaría de Gestión Humana, tendrán 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 de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas buscando en lo posible mecanismos de conciliación y en particular, la armonía laboral de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.