



CAPITULO XXVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 89.- Para efectos del presente reglamento, se entenderá por 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 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las modalidades del maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

ARTÍCULO. 90.- La Empresa adoptará todas las medidas tendientes a prevenir y/o eliminar los factores de acoso laboral, desarrollando un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad humana, la libertad, la honra, la salud mental y la libertad de los trabajadores.

En igual sentido, esta sociedad se encargará de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el respeto en las relaciones labores.

Estas condiciones se garantizarán entre otras, a través de la información periódica de todos los trabajadores acerca de las conductas que pueden llegar a constituirse como maltrato, persecución, discriminación, desprotección, entorpecimiento e inequidad laboral.

ARTÍCULO. 91.- En desarrollo de los propósitos a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1) Capacitación y entrenamiento a los trabajadores a través de conversatorios y/o divulgaciones periódicas acerca del alcance de las normas que regulan el acoso laboral, las conductas constitutivas de dicha práctica y sus posibles consecuencias disciplinarias, sociales, laborales y económicas para la Empresa, lo cual tiene por objeto evitar que se presenten conductas tipificantes de acoso.
- 2) Evaluación periódica de las condiciones generales bajo las cuales se dan las relaciones de trabajo con el fin de identificar posibles focos de acoso laboral.
- 3) Espacios para el diálogo, círculos de participación con los trabajadores o grupos de particular naturaleza, en virtud de los cuales, estos puedan dar a conocer los aspectos que consideren pueden generar, motivar o suscitar conductas constitutivas de acoso laboral o afectar el ambiente de trabajo.
- 4) Adopción de las medidas a que haya lugar para corregir los eventuales comportamientos que estén afectando el buen clima y la armonía en las relaciones laborales.
- 5) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

W

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores o prácticas al interior de la Empresa, que promuevan un buen ambiente de trabajo y el respeto a la dignidad humana y/o la integridad física o moral entre todos los trabajadores a su servicio.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 6) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 92.- Al interior de la Empresa, la Dirección de Relaciones Laborales y Desarrollo, o quién haga sus veces, realizará las siguientes actividades para evitar las conductas de acoso laboral y superar las que se presenten en el lugar de trabajo y en general garantizar el cumplimiento de los objetivos consagrados en el artículo anterior:

- 1) Evaluar las condiciones bajo las cuales se dan las relaciones de trabajo con el fin de identificar posibles focos de acoso laboral o aspectos que afecten el ambiente de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- 2) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral a que se refieren los artículos anteriores.
- 3) Examinar de manera confidencial cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- 4) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener el buen clima laboral.
- 5) Hacer las sugerencias que considerará necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- 6) Las demás actividades inherentes o conexas a las funciones anteriores.

ARTÍCULO 93.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno:

- Cuando se presenten quejas de los trabajadores en virtud de las cuales se denuncie la supuesta ejecución de conductas que puedan llegar a tipificarse como acoso laboral de acuerdo con las modalidades descritas en la Ley 1010 de 2006, la Dirección de Relaciones Laborales y Desarrollo, a través de las Regionales de Gestión Humana, deberá adelantar el siguiente procedimiento conciliatorio:





- La queja podrá ser presentada ante las Regionales de Gestión Humana, de forma verbal o escrita y sin que se requiera de requisitos especiales, exponiendo los motivos de inconformidad y acreditando las pruebas que se pretendan hacer valer.
- Una vez radicada dicha reclamación ante la correspondiente Regional de Gestión Humana, esta dependencia dará traslado de la misma al presunto autor del acoso laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes con el fin de que rinda su versión, lo cual podrá hacer de forma verbal o escrita dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se dio traslado de la queja.
- Recibida esta declaración, la persona designada por la Regional de Gestión Humana, deberá adelantar una investigación administrativa tendiente a establecer la veracidad de los hechos denunciados, etapa que se llevará a cabo dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, salvo que de acuerdo con las particularidades del caso, la respectiva Regional considere que dicho término deba ampliarse hasta un máximo de treinta (30) días hábiles adicionales.
- En el desarrollo de la investigación administrativa deberán analizarse las pruebas suministradas por el quejoso, así como las declaraciones de las personas que fueron testigo de las conductas que supuestamente tipifican el acoso laboral y cualquier otro aspecto que a consideración del investigador pueda ser importante para concluir dicha indagación, en la cual podrán utilizarse todos los medios de prueba consagrados en el Código de Procedimiento Civil.
- Analizadas las pruebas por la persona designada por la Regional de Gestión Humana y si de dicho análisis se desprende que existieron conductas constitutivas de acoso laboral, se citará a una reunión con la participación del quejoso, el presunto autor del acoso y, de considerarse necesario, con el jefe inmediato de éste último y/o un psicólogo.
- Esta reunión tiene como finalidad definir las medidas que deben adoptarse para finiquitar las conductas que hayan motivado la queja, así como las medidas preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.
- La persona designada por la Regional de Gestión Humana será la encargada de dirigir esta reunión, ilustrar a las partes sobre el alcance de las disposiciones legales que regulan el acoso laboral, motivarlas para llegar a un acuerdo que contenga las medidas necesarias para superar las supuestas conductas constitutivas de esta práctica y formular las recomendaciones que estime indispensables.
- Si como resultado de la investigación administrativa, se considera prudente adoptar medidas, se dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Ministerio Público para lo de su competencia y a los respectivos funcionarios de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

109



PARAGRAFO 1: Este procedimiento tendrá el carácter de confidencial y estará sometido, en todo momento, a las disposiciones legales referentes al conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones.

En estos términos, cuando la queja por la supuesta ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, tenga origen en la dependencia competente según este reglamento para adelantar la correspondiente investigación administrativa que debe llevarse a cabo en estos casos, la Unidad de Gestión Humana delegará su competencia en la Unidad de Gestión Laboral.

PARÁGRAFO 2: Cuando de la aplicación de los mecanismos preventivos de acoso laboral por parte de la Empresa, se concluya la supuesta existencia de una conducta constitutiva de esta práctica, se adelantará la investigación administrativa en los mismos términos señalados en este Artículo.

PARÁGRAFO 3: El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Lucy García