MANUAL PARA LA ATENCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CASOS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

ACTUALIZACIÓN NOVIEMBRE DE 2018

BOGOTÁ, D.C.

MACRO PROCESO: Apoyo – Gestión del Talento Humano	**Fecha de Elaboración:** 15/05/2015	**Fecha Última Actualización:** 8/11/2018
PROCESO: Gestionar la Seguridad y Salud Laboral	**ELABORACIÓN:** Profesional Especializado SGSST **APROBACIÓN:** Subdirectora de Talento Humano	**DEPENDENCIA RESPONSABLE REVISIÓN Y CODIFICACIÓN:** Subdirección Desarrollo Organizacional

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en la intranet (SIG) toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA

CONTROL DE CAMBIOS

CAMBIO REALIZADO	FECHA	PÁGINA
Procedimiento: Se crea documento inicial para atención de casos.	15/05/2015	
Conceptualización: Se incluye conceptos importantes a tener en cuenta para el presente procedimiento.	15/12/2015	
Objetivos: Se incluye objetivo general del procedimiento y marco legal.	08/06/ 2016	
Descripción modalidades acoso: Se incluyen las modalidades de acoso laboral.	19/ 09 /2016	
Canales de comunicación: Se incluyen los canales de comunicación mediante los cuales se recibirán los casos.	08/ 11/ 2016	

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en la intranet (SIG) toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

2. Alcance

3. Objetivo

4. Marco legal

5. Información general de la Entidad.

6.1. Información Básica de la empresa.
6.2. Carga ocupacional

6. Conceptos.

7. Modalidades de Acoso.

8. Conductas de Acoso.

9. Conductas Atenuantes.

10. Circunstancias Agravantes.

11. Canales de Comunicación.

1. Introducción

En concordancia con la Ley 1010 de 2006 del Congreso de la república de Colombia ***"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",*** y lo definido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la 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",*** el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL,** ha establecido el presente procedimiento para la Prevención y Atención de casos por presunto acoso laboral como el instrumento principal para definir las Políticas, los sistemas de comunicación y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de que puedan presentarse en esta materia.

Por lo tanto, a continuación se presenta un documento que cuenta con metodologías puntuales que permitirán prevenir el que altos niveles de riesgo psicolaboral puedan conllevar a la generación de casos por acoso laboral, así como las actividades a realizar para su mitigación, el establecimiento de las funciones del comité de convivencia laboral junto con los procedimientos de acción e intervención de casos.

Los parámetros descritos, son instrumentos indispensables que permitirán obtener una Entidad eficiente y flexible, con entornos laborales saludables para trabajar, ambientes de trabajo seguros para la salud mental de los colaboradores y dinámicas relacionales sanas y estables.

2. Alcance

El procedimiento del Ministerio de Educación establece las responsabilidades de los colaboradores de la entidad en materia de buen trato, relaciones laborales respetuosas y dinámicas relacionales sanas y brinda las medidas a tomar y las acciones a seguir por parte del Comité de Convivencia Laboral frente a casos

allegados a dicho Comité por presunto acoso laboral que se presente en la Entidad.

El Procedimiento para la atención de casos por presunto acoso laboral del Ministerio de Educación Nacional, estará a cargo en su ejecución del Comité de Convivencia Laboral, y a cargo del Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Desarrollo Organizacional y de Talento Humano en su actualización y ajustes.

3. Objetivo

Suministrar a las directivas y funcionarios del **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL** las herramientas necesarias para prevenir, reducir y atender los posibles casos por acoso laboral, con el fin de mitigar las consecuencias de un caso por acoso que pueda poner en peligro la integridad de las personas y su entorno.

4. Marco legal

4.1 Constitución Política de Colombia, Título I, artículo 22.

4.2 Ley 1010 de 2006 - Ley de Acoso Laboral: artículos 2,6,7,8 y 9 (numeral 1) ·

4.3 Resolución No 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social: Riesgo Psicosocial - Capítulo III artículo 14 numerales 1.1,1.3, 1.4, 1.6 y 1.7.

4.4 Resolución No 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

4.5 Resolución No 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

4.6 Ley 1581 de 2012: artículo 5 - Protección de datos personales: Datos sensibles.

5. Información general de la Entidad.

5.1. Información Básica del Ministerio.

Razón Social: MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	
NIT: 899999001-7	
Teléfono: 222800	**Fax:** 2222800
Dirección: Calle 43 N° 57-15 CAN.	
Ciudad: Bogotá	**Departamento:** Cundinamarca
ARL: POSITIVA	
Actividad Económica: Actividades ejecutivas de la administración pública en general incluye ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local.	
Código actividad (Decreto. 1607/2002): 1751201.	

6. Conceptos.

6.1 Relación Laboral: La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o administra el capital y/o servicios se denomina empleador. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo y en el caso de los servidores públicos estará regida por el Acto Administrativo de nombramiento y las normas que los adicione, complemente, modifiquen o sustituyan.

6.2 Convivencia Laboral: Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

6.3 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 subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el sitio de trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

6.4 Conflicto: Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

6.5 Acuerdo: Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

6.6 Resolución Pacífica de Conflictos: Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

6.7 Mediación: Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado

mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

7. Modalidades de Acoso.

El Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 define las siguientes modalidades generales:

7.1 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 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.

7.2 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.

7.3 Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

7.4 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.

7.5 Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

7.6 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.

8. Conductas de Acoso.

El Artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 define como conductas de acoso laboral las siguientes:

8.1 Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

8.2 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;

8.3 Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

8.4 Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

8.5 Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

8.6 La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

8.7 las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

8.8 La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

8.9 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;

8.10 La exigencia de laborar e n 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;

8.11 El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

8.12 La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

8.13 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;

8.14 El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

9. Conductas Atenuantes.

El Artículo 3° de la Ley 1010 de 2006 define como conductas atenuantes las siguientes:

9.1 Haber observado buena conducta anterior.

9.2 Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

9.3 Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

9.4 Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

9.5 Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

9.6 Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

9.7 Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

*El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

10. Circunstancias Agravantes.

10.1 Reiteración de la conducta;

10.2 Cuando exista concurrencia de causales;

10.3 Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

10.4 Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

10.5 Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

10.6 La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

10.7 Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

10.8 Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

11. Canales de Comunicación.

11.1 Promoción de relaciones laborales saludables:

El Comité de Convivencia Laboral a través del Periódico Digital denominado "El Pregonero" llevará a cabo campañas orientadas al buen trato, las relaciones armónicas entre colaboradores y el respeto en todos los niveles de la Entidad.

11.2 Prevención del Acoso Laboral:

Con Apoyo de la ARL Positiva contribuirá al mejoramiento de las relaciones en los equipos de trabajo a partir de campañas y charlas orientadas a fortalecer los mecanismos de negociación y resolución de conflictos.

11.3 Recepción de casos:

La recepción de los casos ante el Comité de Convivencia deberá darse por escrito mediante el Sistema de Gestión Documental, y deberán ir a nombre del Secretario del Comité de Convivencia.

Para tal fin, deberá designarse tanto al Presidente como al Secretario del Comité de Convivencia un segundo rol en el Sistema de Gestión Documental.

11.4 Análisis de los Casos:

a. Análisis y clasificación de la queja:

Una vez recibido el caso, el Secretario del Comité remitirá la información respectiva a los miembros principales a fin de poder realizar una categorización inicial del caso, teniendo en cuenta las modalidades de acoso laboral.

Para tales efectos, el Comité deberá sesionar en pleno a fin de analizar el material entregado y los elementos descritos a fin de establecer un plan de acción para el caso.

De dicha reunión deberá quedar un acta de reunión con los pormenores allí descritos.

b. Citación a las partes:

Una vez el Comité de Convivencia haya establecido el plan de acción a seguir en cada caso, deberá citar a las partes involucradas en el conflicto a fin de tener una ampliación de los hechos desde cada perspectiva.

Esta actividad deberá realizarse citando a las partes por separado a fin de evitar confrontaciones innecesarias y evitar así que el conflicto empeore.

c. Análisis causal del caso:

A fin de intervenir de manera adecuada en el caso, el Comité de Convivencia deberá reunirse una vez más para analizar la versión libre rendida por las partes en la reunión anterior, y también, para verificar las pruebas documentales allegadas a fin de poder realizar un análisis causal del caso.

Lo anterior debe estar basado en la Metodología del Árbol de Causas a fin de poder llegar a la causa raíz que dio lugar al conflicto.