



PROCURADURÍA
GENERAL DE LA NACIÓN



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

1. Presentación
2. ¿Qué es el acoso laboral?
3. ¿Cuáles son las modalidades en las que se puede presentar el acoso laboral?
4. ¿A quiénes cobija la Ley 1010 de 2006?
5. ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?
6. ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?
7. ¿Cuál es la política de prevención de acoso laboral en la Procuraduría General de la Nación?
8. ¿Cuáles son las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral en la Entidad?
9. ¿Qué son los Comités de Convivencia Laboral?
10. ¿Cuál es el procedimiento de gestión de las quejas por acoso laboral?
11. ¿Qué es el acoso sexual laboral y cómo actuar si soy víctima de este?

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

1. Presentación



El alcance de este protocolo es establecer una ruta efectiva para la mitigación del acoso laboral en la Procuraduría General de la Nación a través de la socialización de los procedimientos de denuncia y los mecanismos de prevención y control.

En consecuencia, este protocolo de gestión de casos pretende constituirse como una medida preventiva y de control del acoso laboral por medio de la divulgación de los lineamientos y procedimientos establecidos al interior de la Entidad para garantizar los bienes jurídicos protegidos en la Ley 1010 de 2006 y relacionados en el artículo 1º: “(...) el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral es un factor que vulnera de manera directa la dignidad humana, afecta la convivencia laboral y genera efectos en la salud mental y física, la confianza y la autoestima de los servidores; la Procuraduría General de la Nación ha establecido la Resolución No. 435 del 22 de diciembre de 2022, *“Por medio de la cual se establece la política de prevención del acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”*.



2. ¿Qué es el Código de Convivencia?

Según la Ley 1010 de 2006, Art. 2º, 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”.

Respecto a la definición de acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señaló:

“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas”.



3. ¿Cuáles son las modalidades en las que se puede presentar el acoso laboral?

De acuerdo con el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

Maltrato laboral

- Todo acto de violencia contra la integridad física o moral.
- Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.

Persecución laboral

- Toda conducta reiterativa o arbitraria cuyo propósito sea la desmotivación e inducir a la renuncia a través de, por ejemplo:
 - Descalificaciones
 - Carga excesiva de trabajo
 - Cambios permanentes de horario de trabajo.

Entorpecimiento laboral

- Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor, como, por ejemplo:
- Privación u ocultamiento de los insumos, documentos o instrumentos necesarios para desarrollar las funciones.
- Destrucción, ocultamiento o pérdida de información, correspondencia o mensajes electrónicos.

Discriminación laboral

- Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

Inequidad laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral

- Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor, por ejemplo, a través de la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

4. ¿A quiénes cobija la Ley 1010 de 2006?



De conformidad con el párrafo del artículo 6º de la Ley 1010 de 2006: *“Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”.*

Sobre el particular, en la sentencia T-317 – 2020, la Corte Constitucional señaló que, en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, el acoso laboral puede clasificarse en tres modalidades:

- **Acoso vertical descendente:** ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
- **Acoso vertical ascendente:** se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
- **Acoso horizontal:** se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

No obstante, es importante considerar que la Ley 1010 en el Párrafo del artículo 1º indica *“La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa”.* Esta disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-960 de 2007, en el entendido de que, si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

5. ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?

La ocurrencia repetida y sistemática de cualquiera de las siguientes conductas puede constituir acoso laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006:

- Los actos de agresión física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Las injustificadas amenazas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física y vestimenta.
- La alusión pública a hechos íntimos.
- La asignación de deberes fuera de la obligación laboral.
- Las exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de sus funciones.
- El cambio brusco de la labor sin fundamento en las necesidades técnicas del servicio.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derecho o imposición de deberes.
- El no suministro de información requerida para el cumplimiento de la labor.
- La negativa injustificada de aprobación de licencias, permisos, vacaciones cuando se dan las condiciones legales para su otorgamiento.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido intimidatorio u ofensivo.
- El sometimiento a una situación de aislamiento social.

Sin embargo, la Ley 1010 de 2006 establece que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.



6. ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?

El artículo 8º de la Ley 1010 de 2006 define que las siguientes conductas NO constituyen acoso laboral:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- La emisión de memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración cuando sean motivados por necesidades del servicio.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

En sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 la sala laboral de la Corte suprema de justicia señaló:

«(...) no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.»



7. ¿Cuál es la política institucional de prevención del acoso laboral en la Procuraduría General de la Nación?

El artículo 3º de la Resolución No. 435 del 22 de diciembre de 2022 de 2022 establece:

“La política de prevención del acoso laboral en la Procuraduría General de la Nación comprende:

- I) el firme compromiso con la no tolerancia al acoso laboral,**
- II) la implementación de mecanismos para su prevención y control dirigidos a evitar cualquier forma de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral en sus servidores y servidoras,**
- III) la promoción de la cultura del buen trato con el fin de fomentar ambientes laborales sanos y armónicos y,**
- IV) la garantía de funcionamiento efectivo de los Comités de Convivencia Laboral a nivel nacional”.**



8. ¿Cuáles son las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral en la Entidad?

Para implementar esta política el artículo 4º de la Resolución 435 del 22 de diciembre de 2022 establece las siguientes medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

- Definir y socializar un Código de Convivencia en el que se identifiquen los comportamientos y actitudes aceptables y aquellos que dificultan la convivencia en la Entidad.
- Definir y socializar un protocolo para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral en la Entidad.
- Desarrollar actividades de sensibilización del acoso laboral dirigidas a todos los servidores.
- Llevar a cabo actividades de capacitación para fomentar las competencias interpersonales, dirigidas al mantenimiento de la armonía en los espacios laborales.
- Desarrollar estrategias de promoción de la sana convivencia laboral fomentando la cultura del buen trato.
- Fortalecer los Comités de Convivencia Laboral a nivel nacional.
- Evaluar y gestionar las recomendaciones que los Comités de Convivencia Laboral sugieran para prevenir y controlar el acoso laboral en la Entidad.
- Realizar el seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral en la Entidad.
- Desarrollar aquellas medidas correctivas establecidas por el Ministerio de Trabajo y que sean aplicables a la Entidad.



9. ¿Qué son los Comités de Convivencia Laboral?

Los Comités de Convivencia Laboral son una medida preventiva del acoso laboral, están conformados por dos (2) representantes de la Entidad y dos (2) representantes de los servidores, con sus respectivos suplentes. La conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en la Procuraduría General de la Nación se rige de acuerdo con lo establecido en la 435 del 22 de diciembre de 2022. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6° de la citada Resolución:

“Son los encargados de desarrollar el procedimiento conciliatorio ante las quejas que por presuntas conductas de acoso laboral y/o dificultades de convivencia laboral, se interpongan ante dichas instancias, a su vez recomiendan mecanismos de prevención del acoso laboral y estrategias para fomentar ambientes laborales en donde primen las relaciones basadas en el respeto y el buen trato”.

Los Comités de Convivencia Laboral estarán conformados en cada una de las seccionales del esquema de gestión de la entidad dispuesto en la Resolución No. 016 del 12 de enero de 2021. No obstante, esta conformación puede variar en cada periodo dependiendo las decisiones que sobre el particular se tomen, y que serán socializadas en el proceso de elecciones de los representantes ante estos Comités, de tal manera que, los Comités de Convivencia pueden conformarse de acuerdo con las seccionales del esquema de gestión vigentes, se puede agrupar seccionales o también es viable establecer un único Comité a nivel nacional para el respectivo periodo.

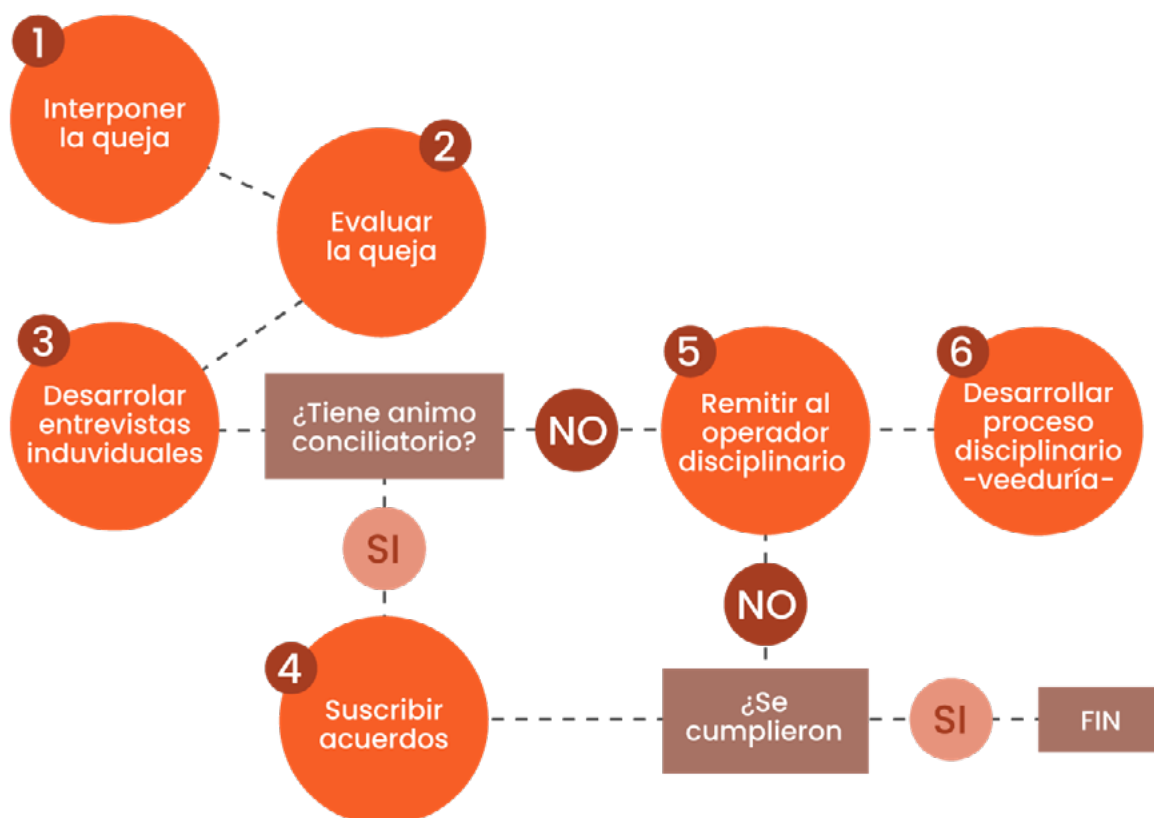
Con fundamento en lo establecido en el numeral 1° de la Circular 20 de 2017 del Procurador General de la Nación:

“Deberá tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en el Código Único Disciplinario, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006”.

Por lo anterior, toda queja por **ACOSO LABORAL** siempre deberá interponerse en primera y única instancia ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** competente. El trámite disciplinario ante **VEEDURÍA** se inicia solo cuando se ha agotado el procedimiento conciliatorio y el Comité respectivo remite las diligencias a esa instancia.

10. ¿Cuál es el procedimiento de gestión de las quejas por acoso laboral?

En el capítulo IV de la Resolución 435 de 2022 se establece el procedimiento conciliatorio y preventivo a cargo de los Comités de Convivencia Laboral, el cual se resume en el esquema presentado a continuación:



1. INTERPONER LA QUEJA.

La queja debe presentarse por escrito a través del correo electrónico comiteconvlaboral@procuraduria.gov.co.

Recuerde que la queja debe contener el nombre y apellido de la persona que suscribe la queja, los datos del servidor(a) público(a) contra quien se dirige la queja y el relato sucinto de los hechos que originan la queja con mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

2. EVALUAR LA QUEJA.

El Comité de Convivencia Laboral evaluará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Resolución 435 de 2022, tales como la debida identificación del quejoso y el sujeto activo y la presentación de un relato sucinto de los hechos ocurridos en los últimos seis (6) meses. Cuando no se cumple con estos requisitos el Comité solicitará su correspondiente subsanación.

3. DESARROLLAR ENTREVISTAS INDIVIDUALES.

El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado a entrevistas presenciales o virtuales con el fin de conocer la versión de los hechos reportados y de establecer si existe ánimo conciliatorio. El Comité una vez desarrolladas estas entrevistas determinará la pertinencia de escuchar a testigos para el esclarecimiento de los hechos.

4. SUSCRIBIR ACUERDOS.

Cuando las partes les asiste ánimo conciliatorio, el Comité de Convivencia Laboral presentará en la reunión de conciliación un proyecto de Acuerdo de Compromisos Mutuos, el cual será complementado y/o modificado por las partes y en el que se describirán las principales acciones a cargo de cada uno a fin de superar el conflicto.

Los Comités de Convivencia Laboral son responsables de desarrollar el procedimiento preventivo interno para superar las situaciones que denoten acoso laboral, antes de que tenga lugar el ejercicio de la acción disciplinaria. En consecuencia, la competencia de los Comités de Convivencia Laboral no es calificar la falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.

5. REMITIR AL OPERADOR DISCIPLINARIO.

El Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a Veeduría, para que allí se determine la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario, en los siguientes casos:

- Cuando la parte denunciada no asiste dos veces a la citación sin la debida y oportuna justificación.
- Cuando el sujeto activo (parte denunciada) ya está retirado de la Entidad.
- Cuando no se llegue a un acuerdo conciliatorio y el quejoso insista en que los hechos revisten el carácter de falta disciplinaria.
- Cuando no se atiendan los compromisos suscritos en el "Acuerdo de Compromisos Mutuos" o la conducta persista.

6. DESARROLLAR EL PROCESO DISCIPLINARIO.

La Veeduría será la instancia responsable de desarrollar el trámite subsiguiente de índole sancionador, en el cual se adoptará la decisión de iniciar la actuación disciplinaria o determinar la resolución inhibitoria.

Por tanto, las faltas relacionadas con acoso laboral son las únicas en las que antes de iniciarse el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo a cargo de los Comités de Convivencia Laboral.

11. ¿Qué es el acoso sexual en el contexto laboral y cómo actuar si soy víctima de este?

La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como *“(...) el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”* y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo. Radicado 55122. Sala de Casación Laboral, 31 de enero de 2018.

En la Procuraduría General de la Nación se establece la ruta para activar la atención y seguimiento a los casos de acoso sexual a través de la Resolución 1050 del 27 de noviembre de 2019 *“Por medio de la cual se crea el Comité de Articulación Interna para la Garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Prevalencia de los Derechos de la Niñez, se adopta la Ruta contra el acoso sexual al interior de la entidad, se modifica la identificación de una Procuraduría Delegada y se dictan otras disposiciones”* y la Resolución 376 del 14 de septiembre de 2020 *“Por medio de la cual se institucionaliza en la Procuraduría General de la Nación la Política Interna por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez”*.

En las citadas resoluciones se indica que cualquier queja o denuncia que refiera conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual al interior de la Procuraduría General de la Nación, deberá ser remitida al buzón virtual establecido exclusivamente para atender estos asuntos, este es: correovioleta@procuraduria.gov.co, con el fin de activar el Protocolo de atención integral para las personas víctimas de acoso sexual al interior de la entidad, a través del cual se activa la dupla conformada por una profesional en psicología y una profesional en derecho, quienes propiciarán un espacio de confianza, asegurando confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de la identidad desde un enfoque de género.

En este protocolo se indican las características del acoso sexual, los derechos de las víctimas y el procedimiento para interponer la queja, sus mecanismos de atención y acompañamiento.

[Ver aquí](#)

En consecuencia, si su denuncia refiere conductas enmarcadas dentro de la definición de acoso sexual debe interponer su queja al correovioleta@procuraduria.gov.co, si esta además tiene componentes de acoso laboral (de acuerdo con las modalidades establecidas en el punto tres (3) del presente protocolo), deberá adicionalmente interponer su queja ante el Comité de Convivencia Laboral