



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros en el
sector hoteles y restaurantes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el
Sector Hoteles y Restaurantes**



Protocolo de atención de quejas y alertas preventivas por presunto Acoso Laboral



Experto Líder

de la comunidad, prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

Hilda Janice Velasco Alarcón

Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST

Correo: consultoriarucsgi@gmail.com

Contacto: 315-8875972

Ruta de conocimiento

01

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

02

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

03

EL COPASST COMO EQUIPO GARANTE DE LA PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

04

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COMO EQUIPO GARANTE DE LA ARMONIA Y EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO

05

ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CON LOS LINEAMIENTOS LABORALES VIGENTES DE CONOCIMIENTO DEL SG-SST

06

GUIA PARA LA ELABORACION DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

07

PROTOCOLO DE ATENCION DE QUEJAS Y ALERTAS PREVENTIVAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

08

FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST

09

HABILIDADES GERENCIALES DEL SG-SST

10

ADMINISTRACION EN TAREAS DE ALTO RIESGO

“ Tu sonrisa es tu LOGOTIPO.
Tu personalidad tu tarjeta de
presentación y la forma en la
que haces sentir a los demás
TU MARCA PERSONAL ”

¿Cómo quieres ser conocido,
reconocido y recordado?



Tabla de contenidos



Bienvenida y
Reflexión

Momento 1



Alertas preventivas VS
Acoso Laboral

Momento 2



Alineación de lo
aprendido con
nuestro SGSST

Momento 3

Objetivo general

Reconocer elementos prácticos que conlleven al manejo conciliatorio de los **mecanismos de presunto acoso laboral**, diferenciándolos de las **alertas preventivas** que pudiesen configurarse a largo plazo como tal.



Objetivos específicos



Objetivo 1

Comprender el
tratamiento de una
queja de presunto
acoso laboral



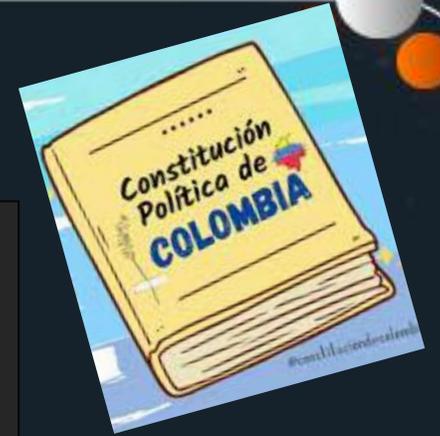
Objetivo 2

Comprender lineamientos
del debido proceso ante
quejas y alertas
preventivas de presunto
acoso laboral



Objetivo 3

Comprender cómo
materializar lo aprendido
en el SG-SST



El principio de la **dignidad humana** se constituye en un mandato constitucional, un deber positivo, o un principio de acción, según el cual **todas las autoridades del Estado sin excepción** deben, en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, realizar todas las conductas relacionadas con sus funciones constitucionales y legales con el propósito de lograr las condiciones, para el desarrollo efectivo de los ámbitos de **protección de la dignidad humana** identificados así:
autonomía individual, condiciones materiales de existencia, e integridad física y moral
(Sentencia T-684 de 2005).

Se encuentra tipificado por la Ley 1010 de 2006 (Art. 2)

El Acoso Laboral

“Toda **conducta persistente y demostrable** ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada.



- ✓ Infundir miedo
- ✓ Intimidación
- ✓ Terror
- ✓ Angustia
- ✓ A causar un perjuicio laboral
- ✓ Generar desmotivación en el trabajo
- ✓ Inducir la renuncia del mismo”.

PREVENCIÓN DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

(Art. 2 Ley 1010/06)



PARTICIPANTES

ACOSADO
Sujeto Pasivo



ACOSADOR
Sujeto Activo



ESPECTADORES

CCL
Tercero Neutral

La Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, siendo modificada por la Resolución 1356 de 2012.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, *así como las pruebas que las soportan*.



2. Examinar de manera *confidencial* los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.



3. *Escuchar* a las partes involucradas de manera *individual* sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



4. Adelantar reuniones 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.

5. Formular 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.



6. Hacer **seguimiento** a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. 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 **remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación**, tratándose del sector público.

En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Presentar las RECOMENDACIONES a la Alta Dirección / Hacer seguimiento y presentar informes trimestrales sobre la gestión del CCL.

Queja

Malestar o descontento por una situación presentada, que puede afectar la dignidad humana del trabajador.

Se manifiesta como una **inconformidad** sobre la conducta o acción irregular en el trato a una persona en el marco de una **relación laboral**.



Los trabajadores deben contar con un formato de Reporte ante el Comité de Convivencia Laboral -CCL-, el cual se deberá enviar al Secretario del mismo, junto con las pruebas y/o anexos para solicitar el inicio de un debido proceso.



REPORTE QUEJAS PRESUNTO ACOSO LABORAL ANTE COMITÉ CONVIVENCIA

Versión

Fecha

DATOS DEL TRABAJADOR QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre:

No. Identificación

CC

CE

Cargo:

Proceso operacional:

Correo electrónico del accionante:

El Comité de Convivencia Laboral de ~~TMA~~, ha recibido su petición de atención de un caso de presunto acoso laboral.

Dado que para el Comité es muy importante dar trámite adecuado a su solicitud, comedidamente le solicitamos que diligencie este formato y nos envíe las **pruebas** y demás información requerida en la forma más detallada posible.

Dado que para el Comité es muy importante dar trámite adecuado a su solicitud, comedidamente le solicitamos que diligencie este formato y nos envíe las **pruebas** y demás información requerida en la forma más detallada posible.

Es importante tener en cuenta que la normativa exige que las conductas hayan ocurrido en forma persistente y demostrable de conformidad a la Ley 1010 de 2016 y demás complementarias.

Por favor señale con una equis (X) cuál de las siguientes **MODALIDADES DE PRESUNTO ACOSO LABORAL**, considera se está presentando:

1. Maltrato laboral	<input type="checkbox"/>	3. Discriminación laboral:	<input type="checkbox"/>	5. Inequidad laboral:	<input type="checkbox"/>
2. Persecución laboral:	<input type="checkbox"/>	4. Entorpecimiento laboral	<input type="checkbox"/>	6. Desprotección laboral:	<input type="checkbox"/>

DATOS DEL PRESUNTO ACOSADOR

¿Quién(es) son las persona(s) que ejercen las conductas objeto de la queja?

Nombre:

Cargo:

Nombre:

Cargo:

Nombre:

Cargo:

INFORMACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE PRESUNTO ACOSO

Describa el comportamiento o conducta de acoso:

1. De acuerdo con su percepción el (los) presunto(s) acosador(es) han tenido alguna de las siguientes conductas:

a. ¿Le ha(n) agredido físicamente? Esto es, independientemente de las consecuencias del mismo.

SI

NO

b. ¿Ha(n) emitido expresiones injuriosas o ultrajantes sobre usted, 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?

SI

NO

c. ¿Ha(n) hecho comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de sus compañeros de trabajo?

SI

NO

d. ¿Le ha(n) hecho amenazas injustificadas de despido, expresadas en presencia de sus compañeros de trabajo?

SI

NO

e. ¿Ha(n) presentado múltiples denuncias disciplinarias sobre usted y en el resultado de respectivos procesos disciplinarios han sido calificadas como temerarias esas denuncias?

SI

NO

f. ¿Le ha(n) hecho descalificaciones humillantes y en presencia de los compañeros de trabajo de sus propuestas u opiniones de trabajo?

SI

NO

g. ¿Ha(n) hecho burlas, formuladas en público, sobre su apariencia física o forma de vestir?

SI

NO

h. ¿Ha(n) hecho alusión pública a hechos pertenecientes a su intimidad?

SI

NO

i. ¿Le ha(n) impuesto deberes ostensiblemente extraños a sus obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada?

SI

NO

j. ¿Le ha hecho un cambio brusco del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo, referente a la necesidad técnica de la institución?

k. ¿Le ha(n) hecho la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecido sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados?

SI

NO

l. ¿Le ha(n) hecho 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 institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados?

. ¿Le ha(n) dado un trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales?

SI

NO

n. ¿Se ha(n) negado a suministrarle materiales o información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor?

SI

NO

o. ¿Se ha(n) negado en forma claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias para pedirlos?

SI

NO

p. ¿Ha recibido anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio?

SI

NO

q. ¿Ha sido sometido(a) a una situación de aislamiento social?

SI

NO

Amplíe o anexe documentación o testimonios que permitan darle claridad a sus respuestas afirmativas.

Alerta preventiva

Señal o aviso de actuaciones que podrán estar configurándose como mecanismos de presunto acoso laboral.

COMPORTAMIENTOS DEL ACOSADOR

- Ataques verbales
- Insultos
- Ridiculización
- Críticas injustificadas
- Desacreditación profesional
- Amenazas constantes de despido
- Sobrecarga de trabajo



- Aislamiento social
- Falsos rumores
- Acoso sexual
- No tener en cuenta
 - Problemas físicos
 - Problemas de salud
- Agresiones físicas

COMPORTAMIENTOS DEL ACOSADO

Síntomas

- Trastornos de sueño
- Dolores
- Síntomas psicossomáticos del estrés
- Pérdida de memoria
- Crisis nerviosa
- Síndrome de fatiga crónica
- Depresión
- Afectación de relaciones familiares



DEBIDO PROCESO

1. Comité de Convivencia Laboral

Recibe y da tramite a las quejas instauradas
Examina de manera confidencial las quejas
Escucha individualmente a los involucrados
Adelanta Reuniones
Formula plan de mejora concertado entre las partes
Hace seguimiento a los compromisos

Presenta recomendaciones
Presenta informes trimestrales
Presenta Informes Anuales de Resultados

A la Alta Dirección

2. Interesado

Si no concilia puede acudir a las acciones judiciales (Penal-Fiscalía) o administrativas (Disciplinarias – P.G.N.) que estime pertinente.

Prevención

Trato”

Conductas de Acoso Laboral

Campañas encaminadas al “Buen

De la mano del Clima Organizacional

Celeridad

Solución de conflictos

Procedimiento

Oral

Confidencial

Conciliatorio

Se levanta un Acta

Denuncia --- Comité Convivencia Laboral --

20 días ---escuchar --- Pruebas ---

Compromisos --- Recomendaciones

PROCEDIMIENTO QUEJAS INTERNAS PARA NOTIFICAR CASOS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

(Ley 1010/06)



RECORDERIS... Sanción de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022

Se concluyen las ponencias que iniciaron en el 2018 que buscaban modificar la caducidad prevista en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior implica que las acciones derivadas de conductas de acoso laboral ***prescribirán en un término de tres años*** que se contará ***a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral.***

Este término se equipará al regulado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y el del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad, donde también se ha dispuesto por Ley que la **prescripción de los derechos laborales es de tres años.**



BIBLIOGRAFIA

- 1 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
- 2 <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/acoso-laboral.pdf>
- 3 Análisis propio

PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**





Experto Líder

de la comunidad, prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

Hilda Janice Velasco Alarcón

Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST

Correo: consultoriarucsgi@gmail.com

Contacto: 315-8875972

Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubrelo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

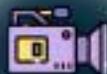
Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

