



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**La Directora Distrital de Liquidaciones**

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Decreto 0254 de fecha 23 de Julio de 2004, Decreto 0182 de fecha 6 de Diciembre de 2005 y la resolución 0652 por la cual se reglamenta el manual de convivencia.

**CONSIDERANDO**

Que de conformidad con el Acuerdo 001 de 2004, el Consejo Distrital de Barraquilla, otorgó facultades al Alcalde Distrital de Barranquilla para organizar territorialmente las localidades. Que en uso de sus facultades pro temperé, el Alcalde Distrital de Barranquilla expidió el Decreto 0254 de julio 23 de 2004, por medio del cual se creó la Superintendencia Distrital de Liquidaciones como un ente público del orden Distrital, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente bajo el régimen jurídico establecido en el artículo 70 de ley 489 de 1998 adscrito a la Secretaria de Hacienda Distrital.

Que mediante Decreto 0182 de 2005, se cambio la denominación de la superintendencia Distrital de Liquidaciones, por la Dirección Distrital de Liquidaciones.

Que la ley 489 de 1998 dispone como función de los Directores, la expedición de los Actos Administrativos que le correspondan y sean necesarios para el cabal funcionamiento de la Entidad.

Que la Dignidad es el "merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano.

*D. r.*

*f*



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que éste no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces el derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia toda conducta persistente, demostrable, ejercida sobre un trabajador, generando desmotivación en el trabajo o inducirlo a su renuncia.

Que la ley 1010 del 2006, 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, establece los lineamientos sobre los cuales las empresas públicas o privadas deben fijar sus políticas en materia de acoso laboral.

Que la resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 expedida por el 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, establece en su Artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, así:

**"Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:**

1. Medidas preventivas:

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.



**RESOLUCION No. 1370**

- "Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"
- 1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
  - 1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
  - 1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
  - 1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
2. Medidas correctivas:
- 2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
  - 2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
  - 2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
  - 2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral."

Que la resolución No. 652 del 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, establece la obligatoriedad de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, estableciendo los lineamientos que deben seguir en la conformación y funcionamiento del mismo, modificada parcialmente mediante la resolución No. 1353 del 18 de julio de 2012.

Que es de competencia de la Dirección Distrital de Liquidaciones crear el manual de convivencia laboral y el comité del mismo como órgano encargado de vigilar las conductas constitutivas de acoso laboral dentro de la entidad, contribuyendo así con el desarrollo de una administración transparente, eficiente, eficaz y participativa.

Que en consecuencia y en mérito de lo expuesto,



RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

RESUELVE

**ARTÍCULO 1º- EXPEDIR** El Manual de Convivencia Laboral de la DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES, el cual hace parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO 2º- ALCANCE Y APLICACIÓN.** El Manual de Convivencia Laboral se aplicará a los servidores públicos que ejerzan funciones administrativas en la DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES

CAPITULO I

DEL ACOSO LABORAL LEY 1010 DEL 2006 Y ACOSO SEXUAL

**ARTÍCULO 3º- DEFINICIÓN ACOSO LABORAL.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público por parte de:

un Directivo 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 a la renuncia del mismo.

**ARTICULO 4º- DEFINICIÓN ACOSO SEXUAL.** Es toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo, que sea persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público de la Dirección Distrital de liquidaciones por parte de las directivas, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno; que afecte la dignidad de los servidores públicos hombres y mujeres y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

**ARTICULO 5º- CONSECUENCIAS.** Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, que conlleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo laboral. Esta conducta infunde miedo, terror, angustia y causa perjuicio laboral generando desmotivación en el trabajo e incluso induce a la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 6º- OBJETO.** Mediante éste Manual en desarrollo de la normatividad vigente sobre la materia, se establece formalmente en la DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES, mecanismos de prevención del acoso laboral y/o sexual y un procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos causados por conductas relacionadas con el.

f

D<sub>r</sub>



26 OCT. 2012

RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**ARTÍCULO 7º- AUTORES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.** Pueden ser sujetos activos de acoso laboral, todos los servidores públicos de la DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES, en sus diferentes niveles:

- a. Los directivos, jefes de área, profesionales responsables de áreas, profesionales especializados y universitarios, personal técnico, asistencial y operativo.
- b. Cualquier servidor público de la Entidad cuando hace caso omiso a situaciones de acoso laboral en la entidad.
- c. Cualquier servidor público de la Dirección Distrital De Liquidaciones que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

**ARTÍCULO 8- MODALIDADES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.** El acoso laboral y/o sexual puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

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 funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad o el buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menoscabo del funcionario.
4. **Discriminación laboral y/o sexual.** Todo trato diferenciado por razones de raza, color, género, discapacidad, origen familiar o nacional, edad, credo religioso, discapacidad o condición sexual, o el uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia el servidor público, preferencia política, libertad de asociación, situación social o que carezca de toda racionalidad.
5. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor público Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras:

- La privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes por cualquier medio.



26 OCT. 2012

RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**6. Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor público, mediante órdenes o asignación de funciones sin el debido cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el servidor público

**ARTÍCULO 9º- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, condición sexual, edad, credo religioso, libertas de asociación o el status social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo y en presencia de los compañeros de trabajo.
- g. Las burlas formuladas en público sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. 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 asignada sin ningún fundamento objetivo.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto de la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo, o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores públicos.
- k. El trato notoriamente discriminatorio, respecto a los demás servidores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

l. Los reiterados llamados de atención no comprobables.

m. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

n. Sabotajes frecuentes de la información en cualquier medio, daño en documento que pueden hacer perder el puesto o producir una sanción por parte del empleador.

o. La negativa claramente injustificada de otorgar permisos, licencias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales y/o reglamentarias para pedirlos.

p. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, el sostenimiento a una situación de aislamiento socio-laboral y actitudes intimidatorias.

q. En los demás casos no enumerados en el presente artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas, y aplicará las normas vigentes sobre la materia.

**ARTÍCULO 10º- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.**

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

c. La formulación de circulares o memorandos, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d. La solicitud de cumplir labores extras de colaboración con la entidad cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.

e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la vinculación laboral, con base en una causa legal o una justa causa.

f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.



26 OCT. 2012

## RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

g. La exigencia de cumplir los deberes, las obligaciones, como tampoco de incurrir en las prohibiciones previstas en la Ley y la normatividad vigente.

h. La exigencia de cumplir con lo establecido en los estatutos, reglamentos, manuales y demás normas legales y reglamentarias.

**ARTÍCULO 11º- CONDUCTAS Y NIVELES QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL.** Se presumirá que hay acoso sexual si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Expresiones morbosas o insinuanes sobre un servidor público con utilización de palabras de doble sentido.

2. Comentarios de carácter sexual para un servidor público en presencia de terceros.

3. Insinuaciones verbales o gestos sexuales sugestivos sobre la apariencia física o la forma de vestir de un servidor público en presencia de terceros.

4. Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente sin fundamento; a cambio de que Los servidores públicos de la entidad realicen conductas o gestos sexuales.

5. Exigencia de laborar en horarios extendidos y excesivos sin ningún fundamento, para sugerirle al servidor público algunos actos de tipo sexual.

6. La negativa claramente injustificada de otorgar permisos, licencias, vacaciones, etc, con la insinuación de que los servidores públicos de la dirección distrital de liquidaciones realicen conductas de tipo sexual.

7. Promesas implícitas o explícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento sexual o también de amenazas en caso de no acceder.

8. El envío de anónimos, hacer llamadas telefónicas, enviar mensajes escritos y virtuales al servidor público con contenido morboso y sexual.

9. El uso de material pornográfico en el sitio de trabajo.

10. En los demás casos no enumerados en el presente artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas referente al acoso sexual, aplicando las normas vigentes sobre la materia.

11. Los diferentes niveles de acoso sexual que se pueden presentar, entre otros, son o **Contacto físico inapropiado** :tales como innecesarios toques, rasguños y palmadas, continua aproximación física innecesaria, intentos de besar, caricias atrevidas. El forzar a un servidor público a tener relaciones sexuales.



26 OCT. 2012

RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**Acoso verbal;** cuando se usa un vocabulario de doble sentido que ofende a un empleado, miradas intensas a los ojos y cuerpo, piropos y todo tipo de atenciones e invitaciones para encontrarse fuera de la Institución o usar términos, comentarios o gestos ofensivos sexuales y sugestivos para describir el cuerpo de un empleado, vestimenta o inclinación sexual.

**ACOSO LEVE.** Los chistes de contenido sexual, Los piropos o comentarios sexuales sobre los servidores públicos, pedir reiteradamente citas y/o hacer invitaciones, el acercamiento excesivo, hacer gestos y miradas insinuantes.

**ACOSO GRAVE.** Hacer preguntas sobre la vida íntima y sexual del empleado. Hacer insinuaciones sexuales. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

**ACOSO MUY GRAVE.** Abrazos o besos no deseados. Tocamientos o pellizcos. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Realizar actos sexuales bajo presiones o despido. Asalto sexual.

**ARTÍCULO 12º- ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.** Los elementos que se destacan, son:

1. La naturaleza de la conducta del acoso.
2. La conducta no es bienvenida ni deseada por la víctima.
3. Se trata de un comportamiento molesto.
4. La ausencia de reciprocidad, y
5. la imposición de una conducta.
6. SUJETOS: Todos los servidores públicos de la entidad. Sujeto activo (acosador) Sujeto pasivo (víctima).

**ARTÍCULO 13º- CONDUCTAS ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.** Conductas que hacen que el acoso sea menos culposo:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción, pasión excusable, terror intenso o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Realizar la conducta influida bajo condiciones de inferioridad psíquica determinada por la edad o por circunstancias orgánicas.



## RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

### **ARTÍCULO 14º- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.**

1. Repetición de la conducta.
2. Realizar la conducta de manera abyecta, fútil, frívola o por recompensa o promesa remuneratoria.
3. Ocultar información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima para defenderse.
4. Aprovecharse de la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse.
5. Aumentar en forma deliberada e inhumana el daño psíquico y biológico en la víctima.
6. Valerse de una posición predominante por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Causar a la víctima un daño físico o psíquico.

### **ARTÍCULO 15º- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

En desarrollo del propósito a que refiere el artículo anterior, la Dirección distrital de liquidaciones ha previsto los siguientes mecanismos:

- Socializar en la entidad la normatividad vigente sobre acoso laboral.
- Impulsar un conjunto de acciones tendientes a generar una cultura organizacional, que conlleve a evitar la ocurrencia o reincidencia de un hecho que pueda constituirse en acoso laboral y/o sexual.
- Generar espacios de participación para que los servidores públicos, presenten sugerencias que permitan el mejoramiento de la vida laboral.
- El área de gestión humana coordinará las reuniones generales, por áreas, comunicaciones individuales; para efectos de análisis.
- Efectuar mediciones del clima laboral que permitan establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, a través de mecanismos de retroalimentación eficaz.
- Realizar talleres grupales de relaciones humanas o de integración, que permitan mejorar problemáticas comunes, el reestablecimiento emocional e integral y/o crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral, logrando niveles de participación e identificación con el trabajo.
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que puedan afectar los valores y hábitos Institucionales.

R

Dr



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

- Conscientizar a los servidores públicos de su comportamiento y señalarles la adopción de una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad.
- Cambiar actitudes acerca de cómo deben ser tratados y valorados todos los servidores públicos de la Dirección Distrital de liquidaciones.
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

**PARÁGRAFO.** La responsabilidad de la organización de los mecanismos descritos será del Área de GESTION HUMANA

APITULO II

**DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL**

**ARTÍCULO 16°- COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Con el objeto de analizar la queja interpuesta, verificar la existencia de alguna de las conductas que constituyen o no acoso laboral y/o acoso sexual y adelantar una audiencia conciliatoria entre los involucrados se constituye el Comité de Convivencia Laboral, el cual quedará conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, el cual quedará, Así:

1. Un (1) representante de los trabajadores elegidos por votación secreta, con su respectivo suplente.
2. Un (1) representante del empleador, con su respectivo suplente.

**PARÁGRAFO:** El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.



## RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**ARTÍCULO 18º- PERIODO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

**ARTÍCULO 19º- FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras las siguientes:

1. Elaborar el procedimiento para el desarrollo de sus funciones acorde a la normatividad vigente.
2. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Dirección distrital de liquidaciones en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias, recomendaciones y consideraciones que estimare necesarias.
3. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral y/o acoso sexual.
4. Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y/o acoso sexual.
5. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
6. Hacer las sugerencias que considere 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 y/o acoso sexual, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Entidad.
7. Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y recomendar las medidas correctivas que se estimen pertinentes.
8. Oír a cada una de las partes involucradas en la queja de acoso, con el fin de presentar los mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.
9. Hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando que dichos compromisos se vengán acatando de acuerdo con lo pactado.



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

10. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**ARTÍCULO 20°.-** El Secretario del Comité recibirá por escrito las quejas que se presenten en relación con los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral y/o sexual, junto con la prueba sumaria que lo soporte y convocará a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias.

**ARTÍCULO 21° INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.** En los siguientes eventos, los miembros del Comité de Convivencia Laboral, deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la queja por acoso laboral y/o acoso sexual sea interpuesta por uno de los miembros del Comité.
2. Cuando la queja por acoso laboral y/o acoso sexual sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del Comité.
3. Cuando la queja por acoso laboral y/o acoso sexual sea interpuesta en contra del superior jerárquico de algún miembro del Comité.

**PARÁGRAFO.** El miembro del Comité en alguna de las situaciones antes mencionadas, se declarará impedido y cederá su participación en el mismo así:

En el caso de los representantes del empleador serán reemplazados por sus superiores jerárquico, y para el caso de los representantes de los servidores públicos, será reemplazado por sus suplentes.

**ARTÍCULO 22°.- PRESIDENTE DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



26 OCT. 2012

RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**ARTÍCULO 23°.- FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral o sexual, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

**ARTÍCULO 24°.- REUNIONES.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**ARTÍCULO 25°.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA** Los servidores públicos de la Dirección Distrital de Liquidaciones cuando presenten la queja la pueden hacer por escrito ante la Asesora del Área de Gestión Humana, en la que debe:

1. Indicar el nombre y apellido del servidor público de la entidad que presuntamente cometió la conducta
2. La exposición sucinta y detallada de los hechos.



26 OCT. 2012

RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

3. Especificar la conducta que considera constitutiva de acoso laboral y/o acoso sexual.
4. Las fechas en que dicha conducta fue cometida.
5. Anexar las pruebas que fundamentan la queja, si existieran.

**ARTÍCULO 26º- PROCEDIMIENTO INTERNO.** Para superar las conductas de acoso laboral y/o acoso sexual el procedimiento interno debe ser confidencial, efectivo conciliatorio.

- **CONFIDENCIAL.** Los hechos que se ventilen en relación con el acoso laboral y/o acoso sexual no podrán ser publicados, puestos en conocimiento o divulgados por cualquier medio. Es obligación de los miembros del comité y de las personas intervinientes en el trámite del proceso, mantener y garantizar la confidencialidad o reserva de la información.

- **EFFECTIVO.** Con el procedimiento se procurará superar los hechos constitutivos de acoso laboral y/o acoso sexual que se llegaren a presentar al interior de la Dirección Distrital de liquidaciones

-**CONCILIATORIO.** El procedimiento busca lograr acuerdos entre las partes involucradas que permitan erradicar y prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual.

**PARÁGRAFO. I-**, El Secretario del Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso.

**PARÁGRAFO. II-**, Cuando a juicio del Comité no existe ánimo conciliatorio entre las partes, emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones dentro del marco de la Ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes con el objetivo de propender por los derechos de los servidores públicos, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley, entre otros:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de los servidores públicos .



## RESOLUCION No. 1370

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

**ARTÍCULO 27°.-** Si el Comité encuentra que se presentaron otras conductas diferentes a las constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual, las cuales presuntamente pudieren constituir otro tipo de falta tales como las disciplinarias, se dará traslado de las mismas a la Oficina Jurídica - Control Interno Disciplinario de la Entidad Dirección Distrital de Liquidaciones, de conformidad con la competencia, siempre y cuando dichas conductas no tengan conexidad con los casos de acoso laboral y/o acoso sexual.

En todo caso, el procedimiento interno consagrado en el presente artículo, no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral y/o acoso sexual, para adelantar las acciones administrativas y judiciales que jurídicamente le permite la ley.

**ARTÍCULO 28°.- El Comité de Convivencia Laboral y/o sexual** una vez analizados los asuntos de la audiencia y su resultado no conciliatorio, podrá sugerir la posibilidad de tramitar el traslado de área de cualquiera de los involucrados, teniendo en cuenta que dicho cambio no desmejore al trabajador ni nominal, salarial o funcionalmente y que no afecte la prestación del servicio.

**ARTÍCULO 29°- REINCIDENCIA.** Cuando se reciba nueva queja que involucre a los mismos servidores públicos o alguno de ellos respecto de un asunto ya tratado como acoso laboral y/o sexual, aún referidos a situaciones distintas, de cuyo análisis se colija la persistencia de la conducta acosadora o la denuncia temeraria, el Comité de Convivencia Laboral rendirá informe a la Oficina Jurídica - Control Interno Disciplinario de la entidad para el trámite correspondiente, allegando los soportes necesarios.

**ARTÍCULO 30°- GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado quejas de acoso laboral y/o sexual o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La declaratoria de insubsistencia o la destitución de los servidores públicos de la entidad, víctima del acoso laboral y/o sexual, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de una queja de acoso laboral y/o sexual, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el quejoso podrá ser ejercida por dicho órgano de control.



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"

3. Las demás que le otorguen la Constitución Política de Colombia, la ley y la normatividad interna.

**ARTÍCULO 31º- TOLERANCIA.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral y/o sexual por parte de los responsables, superiores y/o directivos de la entidad, se entenderá como INTOLERANCIA de la misma. Los servidores públicos, víctimas de acoso laboral podrán poner en conocimiento de los entes externos, la ocurrencia de situaciones continuadas y ostensibles de acoso laboral y/o sexual.

**ARTÍCULO 32º- SANCIONES.** Cuando el acoso laboral y/o sexual se encuentre debidamente acreditado, se sancionará de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.

**ARTÍCULO 33º- TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.** Cuando la queja de acoso laboral y/o sexual carezca de todo fundamento fáctico o razonable, a quien la formuló se le impondrá una sanción de multa o con la obligación prevista en la ley.

**ARTÍCULO 34º- SUSPENSIÓN PROVISIONAL.** Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento que se deba promover respecto de los servidores públicos relacionados con conductas de acoso laboral y/o sexual, se podrá ordenar mediante Resolución motivada la suspensión provisional de los servidores públicos de la entidad siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

**ARTÍCULO 35º- SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** La evaluación y calificación del desempeño de los servidores públicos involucrados, se suspenderá en los siguientes eventos:

1. Cuando se halle en curso una investigación por acoso laboral y/o sexual en la que el evaluador y evaluado sean partes, o cuando el evaluador, sin tener responsabilidad directa, tenga reglamentariamente incidencia en el trámite de evaluación o calificación del quejoso.
2. Cuando se encuentre en curso un proceso conciliatorio, en el que se involucren, como presuntos acosador y acosado, quienes tengan el carácter de evaluador y evaluado.

3. Previo dictámen de la entidad promotora de salud (EPS) a la cual están afiliados los servidores públicos de la Entidad como sujeto pasivo del acoso laboral y/o sexual, por el tiempo que determine el dictámen médico.



**RESOLUCION No. 1370**

"Por la cual se crea y adopta el Manual de Convivencia Laboral de la Dirección Distrital de liquidaciones y se conforma el comité de convivencia laboral"


4. En el evento en que el proceso resulte con sanción para el acosador o se califique la queja temeraria y el quejoso sea sancionado con multa, la evaluación se hará por el superior que determine la responsable del del Área de Gestión Humana

**ARTÍCULO 36º- CADUCIDAD.** Las acciones derivadas del acoso laboral y/o sexual caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso laboral y/o sexual.

**ARTÍCULO 37º-** Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Barranquilla, D.E.I.P., **26 OCT. 2012**

  
**DIANA PATRICIA MACIAS RESLEN**  
Directora Distrital de Liquidaciones

  
Proyecto: 103