

PROTOCOLO A SEGUIR DENTRO DEL COMITÉ CUANDO SE PRESENTA UN CASO DE ACOSO LABORAL

La recepción de la solicitud se hace a través de: carta dirigida a la oficina de Seguridad y Salud en el trabajo – (Psicólogas) área de talento humano, correo electrónico comiteconvivencialaboral@nortedesantander.gov.co. o comunicación personalmente en la oficina de talento Humano. El formato Recepción de Solicitud se diligencia sólo si la solicitud se realiza verbalmente, en caso de correos, o correspondencia escrita se adjuntan estos como evidencia de la recepción realizada

Una vez se realice la recepción de la solicitud de un caso este se debe evaluar si se presenta al comité o a mesa de mediación, para su respectivo trámite y se procede a la designación de los mediadores del caso, mínimo 1 y máximo 3. .

La estrategia que se utilizara para la atención de las solicitudes que no sean de acoso laboral será la mediación, si es el caso con la cual se generen espacios de diálogo que, con la orientación de los miembros del Comité delegados en la situación, se logren establecer acuerdos que permitan la resolución pacífica del conflicto. Cuando el equipo mediador, de acuerdo a las características del caso, considere prudente, se realizarán actividades diferentes al proceso de mediación establecido, con el fin de proporcionar la sana convivencia.

cuando se presente una de las situaciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006, adjuntando pruebas o testigos del (los) hecho (os). deberá hacer una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el (los) hecho (os), debe también señalar y/o aportar todas las pruebas que permitan darle veracidad a su versión, el Comité de Convivencia Laboral evaluará las pruebas aportadas, debiendo dejar documentada la decisión que se adopte, que puede ser abrir el procedimiento especial (investigación) o adelantar sólo mecanismos preventivos de acuerdo con la gravedad o no de los hechos puestos en su conocimiento.

Los procesos desarrollados son confidenciales, los miembros del comité son imparciales y no pueden declarar como Testigo de una de las partes implicadas en un conflicto, o en instancias judiciales posteriores a la participación en este mecanismo.

Se realiza el número de encuentros y actividades que el equipo mediador o conciliador o el mismo comité consideren pertinentes para cada caso.

Si como resultado del procedimiento las partes no manifiestan voluntad para establecer acuerdos a través del diálogo o no asisten a la sesión de diálogo o al encuentro sin justificación, se dará por terminado el procedimiento y será remitido así:

Si el mecanismo designado es el Comité de Convivencia Laboral el caso es remitido a la Oficina de Control Interno Disciplinario para la gestión pertinente con la

Procuraduría Regional de Norte de Santander, y si es Mesa de Mediación se informará al Área de talento humano para remitir a la oficina de Control Interno Disciplinario, si se genera a partir de faltas disciplinarias o a la oficina de Control Interno de Gestión si se trata de una queja o reclamo.

En todo caso, si un trabajador ha sido llamado al procedimiento especial acá previsto por posibles conductas de acoso laboral, ello no implica que el empleador pierda durante el tiempo del procedimiento su facultad subordinante, esto es, el empleador podrá hacer uso de la misma para sancionarlo o despedirlo, según los hechos configuren una falta disciplinaria o una justa causa de terminación de la relación laboral, en razón a que el procedimiento especial que adelanta la entidad no tiene carácter sancionatorio

Teniendo en cuenta que este procedimiento es confidencial se realiza un informe anual de resultados y la gestión del comité para condensar la información de los casos presentados y sus características generales, sin mencionar a las personas implicadas, de tal manera que se garantice la confidencialidad a los participantes. El informe deberá reposar en la oficina de Seguridad y Salud en el trabajo - área de talento Humano y del comité de convivencia laboral y estará disponible para la alta dirección de entidad y los órganos de control que lo requieran.

El Comité de Convivencia Laboral, desarrollará actividades de difusión y promoción para promover la resolución pacífica de conflictos y evitar el acoso laboral dentro de la entidad.

CUANDO SE CONSIDERA QUE HAY ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública, en una relación laboral, de conductas como actos de agresión física, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social, 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 entidad, y las demás consideraciones descritas en la ley 1010 de 2006 (artículo 7). ·

No constituye Acoso Laboral la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional, solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos, y las demás consideraciones descritas en la ley 1010 de 2006 (artículo 8).