



**RESOLUCIÓN No 055 de 2022**  
**12 de julio de 2022**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

El Director Ejecutivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo De Cajicá, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente, las conferidas en la Constitución Política de 1991, las Leyes 397 de 1997, 489 de 1998 1010 de 2006 modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022; el Decreto 1589 de 1998 compilado en el Decreto Nacional 1080 de 2015; el Acuerdo N° 01 de 2014 expedido por el Consejo Directivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá y el Acuerdo Municipal N° 012 de 2006, del Honorable Concejo Municipal de Cajicá, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 2 Constitucional prevé como fines esenciales del Estado los siguientes:

*“(...) servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (...)”.*

Que el inciso segundo del artículo 2 Superior establece que: *“las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”.*

Que el artículo 25 de la Constitución Política señala que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.*

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia preceptúa: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”.*

Que el artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que: *“(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes”.*





Que el artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que: *"(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes"*.

Que de conformidad con el artículo 68 de la Ley 489 de 1998, se establece que: *"las entidades descentralizadas se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos"*.

Que la Ley 489 de 1998 en su artículo 70 prevé que los establecimientos públicos son organismos encargados principalmente de atender funciones administrativas y de prestar servicios públicos conforme a las reglas del Derecho Público, que reúnen las siguientes características: a. Personería jurídica; b. Autonomía administrativa y financiera; y c. Patrimonio independiente, constituido con bienes o fondos públicos comunes, el producto de impuestos, rentas contractuales, ingresos propios, tasas o contribuciones de destinación especial, en los casos autorizados por la Constitución y en las disposiciones legales pertinentes.

Que el artículo 71 de la Ley 489 de 1998 norma que la autonomía administrativa y financiera de los establecimientos públicos se ejercerá de conformidad con los actos que los rigen y en lo referente al cumplimiento de sus funciones, se ceñirán a la ley o norma que los creó o autorizó y a sus estatutos internos; y no podrán desarrollar actividades o ejecutar actos distintos de los allí previstos ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en ellos.

Que la Ley 1010 de 2006 modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022, *"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"*, define el acoso laboral como 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.

Que la Ley 1010 de 2006, modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022, en el tenor de su artículo 9 establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral en los siguientes términos: *"1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo."*

*2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre*



quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.  
(...)"

Que las modalidades de acoso laboral, en atención a la Ley 1010 de 2006, corresponden a: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Que los bienes jurídicos objeto de protección en materia de acoso laboral, según el artículo 1 ibídem, son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud e integridad física y mental de los funcionarios públicos, la igualdad y dignidad personal, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

Que en virtud de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012: "el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales".

Que el artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 de 2015 señala en su tenor literal que la "Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones".

Que el artículo 13 –numeral 1.1.– de la Resolución 2646 de 2008 "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", impone la obligación a los empleadores de formular una política clara, dirigida a prevenir el acoso laboral, incluyendo el compromiso por parte del empleador y los trabajadores de promover un ambiente de convivencia laboral.

Que el artículo 14 ibídem. establece las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, 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 servidor público.

Que, por su parte, la Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras.





Que la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012; ambas expedidas por el Ministerio del Trabajo, regulan el funcionamiento de los Comités de Convivencia laboral.

Que el Acuerdo Municipal de Cajicá N° 012 de 2006, en su artículo 1 estableció: "(...) *Denominará como INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ, para que funcione como un establecimiento público del orden municipal, con personería jurídica y autonomía administrativa y financiera (...)*".

Que el citado acto administrativo de carácter general en su artículo 2 prescribe: "*El Instituto Municipal de cultura y turismo de Cajicá tendrá por objetivo consolidar y ejecutar las políticas del gobierno nacional, departamental y municipal en materia cultural y coordinar acciones de tipo cultural con las diferentes entidades públicas afines a la ejecución de políticas culturales en la jurisdicción municipal, con los recursos asignados en el presupuesto municipal, para dicha actividad y en general administrar los bienes y recursos que conforman su patrimonio*".

Que de conformidad con el artículo 4° ibídem.: "(...) *El Director Ejecutivo y representante legal del Instituto celebrará en nombre de la entidad las siguientes funciones: (...) 1.- Celebrar todos los actos y contratos necesarios para el cabal cumplimiento de sus objetivos y funciones. (...) 2.- Cumplir todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento, con el ejercicio de a autonomía administrativa, financiera y la representación legal que no se hallen expresamente atribuidas a otra autoridad. (...)*".

Que de conformidad con el Acuerdo N° 01 de 2014 de la Junta Directiva del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, "*Por medio del cual se crean los estatutos del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ*", el director ejecutivo de dicho Instituto será designado por su Consejo Directivo, será el representante legal de la entidad y será competente para cumplir, entre otras, la función que corresponde a "*2. Cumplir todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento, con el ejercicio de la autonomía administrativa, financiera y la representación legal...*".

Que el Instituto Municipal De Cultura y Turismo De Cajicá, está en la obligación de establecer mecanismos que prevengan las conductas de acoso laboral y en cumplimiento a la normatividad vigente, ha conformado el Comité de Convivencia Laboral, el cual, con el apoyo de todos los funcionarios establecerá actividades tendientes a la concientización de la colectividad sobre la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad y la dignidad humana de los funcionarios que comparten un mismo ambiente laboral al interior del Instituto.

Que el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá en su condición de entidad descentralizada del municipio, tiene a su cargo el deber de generar espacios y condiciones seguros que garanticen el trabajo y el ejercicio de labores dignas para todos los funcionarios y colaboradores que integran la planta de personal de la entidad, conforme a los parámetros contenidos en las normas señaladas en antecedencia, especialmente la Ley 1010 de 2006, modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022 y a partir de la fecha, de política pública que se adopta mediante el presente acto administrativo.



En mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º. OBJETO.** Adoptar la Política para la Prevención del Acoso Laboral, contenida en el documento adjunto, en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, de conformidad con la parte emotiva de la presente resolución.

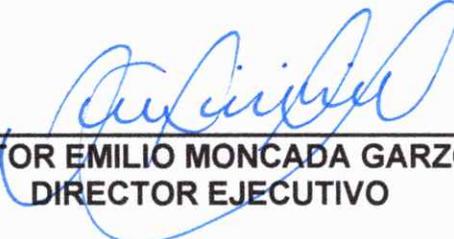
**PÁGRAFO 1º. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.** Sin perjuicio de lo contenido en la Política para la Prevención del Acoso Laboral, que se adopta mediante el presente acto administrativo, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá realizará actividades educativas y de sensibilización que promuevan la prevención de situaciones constitutivas de acoso laboral al interior del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. Actividades que buscarán instruir a los funcionarios frente al marco jurídico del acoso laboral, su tipología, consecuencias, recursos, objetos, medios de protección y demás características propias de aquel.

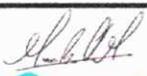
**PÁGRAFO 2º. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral salvaguardará la información recolectada y surtirá trámite oportuno a las quejas y solicitudes que se interpongan en torno al acoso laboral al interior del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, de conformidad con la Ley y los parámetros establecidos en la Política para la Prevención del Acoso Laboral que se adopta mediante el presente acto administrativo.

**ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Cajicá, Cundinamarca a los doce (12) días del mes de julio de 2022.

  
HÉCTOR EMILIO MONCADA GARZÓN  
DIRECTOR EJECUTIVO

	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Elaboró:	Miguel Ricardo Quiroga M.		Contratista SG-SST.
Revisó:	Shirley Jiménez		Profesional Universitaria
Revisó y Aprobó:	Saúl Orlando León Cagua		SAÚL LEÓN ESTUDIO JURÍDICO S.A.S. – Asesor jurídico externo INSCULTURA CAJICÁ
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente acto administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			



## **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ**

### **1. OBJETIVO GENERAL:**

Realizar una política que promueva la prevención de situaciones constitutivas de acoso laboral al interior del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Definir las modalidades de acoso laboral entre los funcionarios.
- Definir en el contexto de la Entidad los sujetos que pueden intervenir en las modalidades o conductas de acoso laboral.
- Definir las conductas que constituyen acoso laboral.
- Definir las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- Establecer el tratamiento y funcionamiento sancionatorio y temeridad de la queja.
- Establecer las funciones del comité de convivencia laboral.

### **3. ALCANCE:**

El presente documento tiene alcance para los Funcionarios de planta del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

### **4. MARCO LEGAL:**

El artículo 2 Constitucional prevé como fines esenciales del Estado los siguientes: "(...) servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida





económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (...)."

El inciso segundo del artículo 2 Superior establece que "las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares".

El artículo 25 de la Constitución Política señala que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

El artículo 209 de la Constitución Política de Colombia preceptúa: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".

El artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que "(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes".

El artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que "(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes".





El artículo 68 de la Ley 489 de 1998, se establece que “las entidades descentralizadas se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos”.

La Ley 489 de 1998 en su artículo 70 prevé que los establecimientos públicos son organismos encargados principalmente de atender funciones administrativas y de prestar servicios públicos conforme a las reglas del Derecho Público, que reúnen las siguientes características: a. Personería jurídica; b. Autonomía administrativa y financiera; y c. Patrimonio independiente, constituido con bienes o fondos públicos comunes, el producto de impuestos, rentas contractuales, ingresos propios, tasas o contribuciones de destinación especial, en los casos autorizados por la Constitución y en las disposiciones legales pertinentes.

El artículo 71 de la Ley 489 de 1998 norma que la autonomía administrativa y financiera de los establecimientos públicos se ejercerá de conformidad con los actos que los rigen y en lo referente al cumplimiento de sus funciones, se ceñirán a la ley o norma que los creó o autorizó y a sus estatutos internos; y no podrán desarrollar actividades o ejecutar actos distintos de los allí previstos ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en ellos.

La Ley 1010 de 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”, define el acoso laboral como 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.





En virtud de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012: “el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales”.

El artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 de 2015 señala en su tenor literal que la “Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

El artículo 13 –numeral 1.1.– de la Resolución 2646 de 2008 “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”, impone la obligación a los empleadores de formular una política clara, dirigida a prevenir el acoso laboral, incluyendo el compromiso por parte del empleador y los trabajadores de promover un ambiente de convivencia laboral.

Además, el artículo 14 ibídem. Establece las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, 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 servidor público.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

La Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012; ambas expedidas por el Ministerio del Trabajo, regulan el funcionamiento de los Comités de Convivencia laboral.

## **5. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL:**

El artículo 2 de la ley 1010 de 2006, define el acoso laboral como 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.

En el contexto del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, el acoso laboral descrito dentro de la presente política, aplica únicamente para los Funcionarios de planta que ostentan una relación laboral con la Entidad.

## **6. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:**

Frente al particular es menester citar la Ley 1010 de 2006, que define de forma taxativa, todas y cada una de las modalidades que constituyen acoso laboral y que consisten en las siguientes:





- a) **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.
- b) **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.
- c) **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **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.
- e) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **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.





## 7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

La Ley 1010 de 2006, establece la presunción legal 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, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus 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 y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- 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 contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en 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.

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) 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.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

#### **8. SUJETOS QUE PUEDEN INTERVENIR EN LAS MODALIDADES O CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DENTRO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ.**

- a) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- c) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- d) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- e) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.





## 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.

- a) La presunta víctima deberá poner en conocimiento la situación al Comité de Convivencia Laboral establecido en la Entidad y deberá aportar el material probatorio que sustente la queja.
- b) El Presidente del Comité de Convivencia Laboral deberá citar una reunión extraordinaria del Comité, con el fin de evaluar la situación y analizar las pruebas conforme a lo establecido en la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 del mismo año expedidas por el Ministerio del Trabajo y por el procedimiento definido en la etapa posterior del presente documento.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, la presunta víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en la Ley 1010 de 2006 y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

## 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO:

En virtud del marco legal vigente, el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará de la siguiente manera:

- a) Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.





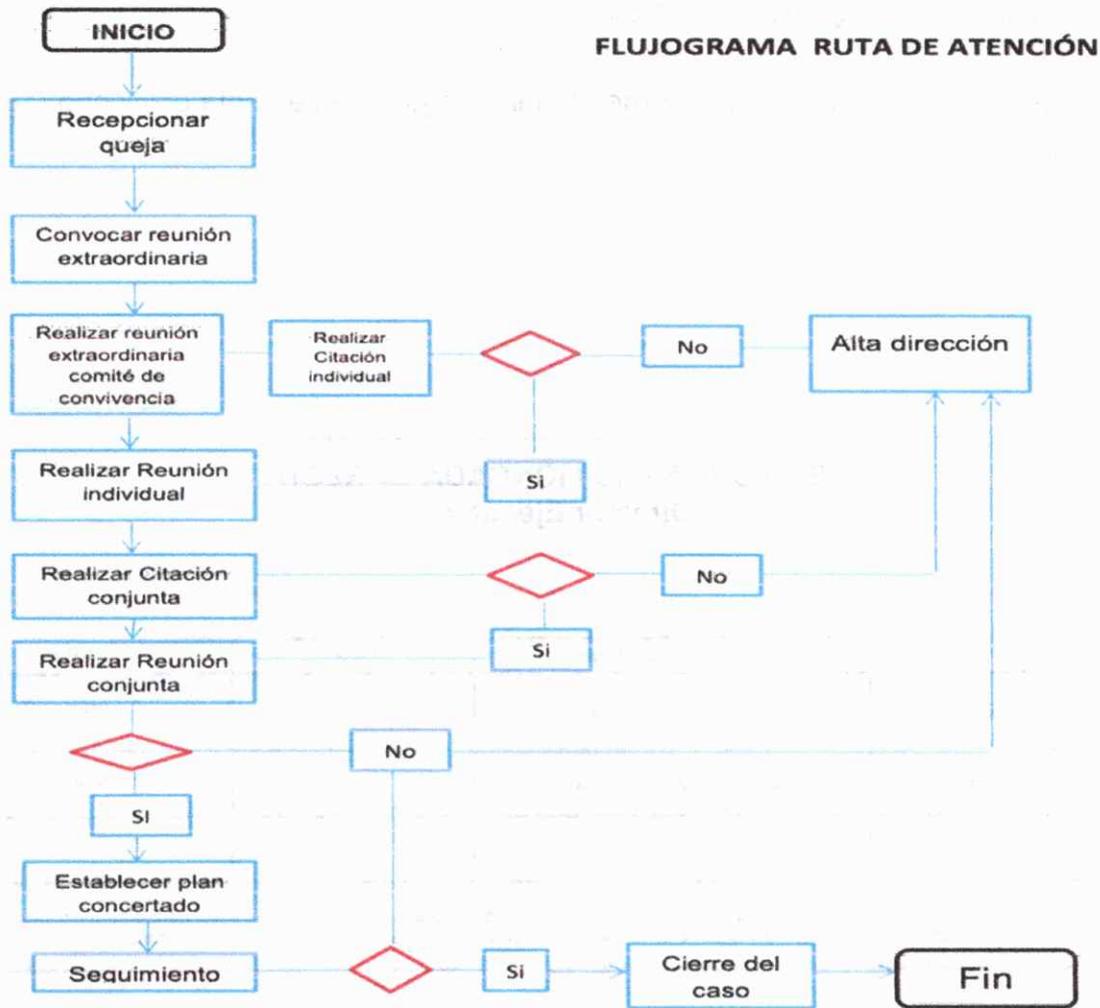
- b) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- c) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

Teniendo en cuenta que la competencia para la sanción, por la Naturaleza Pública de la Entidad, corresponde al Ministerio Público. Se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único vigente es decir la Ley 1952 de 2019.

### **11. TRÁMITE DE LA QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:**

El funcionario que presuntamente se considere como víctima de acoso laboral, se debe acoger al siguiente procedimiento dentro del Comité de Convivencia Laboral, definido por la Entidad sin perjuicio del derecho que le asiste a acudir a la jurisdicción competente





## 12. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO LABORAL:

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, debe generar las siguientes medidas de prevención frente al acoso laboral:

- a) Política organizacional.
- b) Manuales y códigos de convivencia.
- c) Sensibilización frente al acoso laboral.
- d) Capacitaciones.





e) Seguimiento y vigilancia periódica.

La presente Política se expide acorde al marco legal vigente el día dieciocho (18), de julio de 2022.

**HECTOR EMILIO MONCADA GARZÓN**  
Director Ejecutivo

	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Elaboró:	Miguel Ricardo Quiroga M.		Contratista SG-SST
Revisó:	Shirley Maxbell Jiménez Rodríguez.		Profesional Universitaria
Revisó y Aprobó:	Héctor Emilio Moncada G.		Director Ejecutivo.

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.

