



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

EL COMITÉ DE DEFENSA JUDICIAL, CONCILIACIÓN Y REPETICIÓN DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el artículo 2.2.4.3.1.2.5 del Decreto Nacional 1069 de 2015, artículo 2º de la Resolución 202 de 2020 de la Empresa y artículo 4º del Acuerdo 01 del CDJCR, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.4.3.1.2.2. del Decreto Nacional 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, definió al Comité de Conciliación como una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre la prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la respectiva entidad.

Que el artículo 2.2.4.3.1.2.5. del Decreto en mención, dispuso como una de las funciones del Comité de Conciliación la de: *“1. Formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico”.*

Que el Decreto Distrital 430 de 2018 *“Por el cual se adopta el Modelo de Gestión Jurídica Pública del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”* en su artículo 4º, estableció como uno de los objetivos de dicho Modelo el de: *“4.6. Promover la cultura de prevención del daño antijurídico y establecer medidas y acciones de defensa judicial del Distrito Capital para la protección del patrimonio público”.*

Que el mismo Decreto, en el Título II, Capítulo III, Sección I, se estableció la prevención del daño antijurídico como un componente transversal del Modelo de Gestión Jurídica Pública, y dispuso en el artículo 39 que: *“Las entidades y organismos distritales desarrollarán la prevención de conductas que puedan generar una lesión ilegítima o daños a los particulares o al Distrito Capital, que en el ejercicio de la función pública lleven a la administración a responder por los perjuicios patrimoniales y/o extrapatrimoniales que se causen.”*

Que dicho artículo, previó que: *“(…) la Prevención del Daño Antijurídico hace parte de la Defensa Judicial y consiste en solucionar, mitigar o controlar la falencia administrativa o misional que genera litigiosidad”;* que las políticas de prevención del daño antijurídico deben ser proferidas por el Comité de Conciliación de la entidad u organismo distrital atendiendo los lineamientos que defina la Secretaría Jurídica Distrital y que las políticas que se formulen serán presentadas a la Secretaría Jurídica Distrital, quien analizará la pertinencia de adoptarlas para el Distrito Capital.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Que el inciso 2º del artículo 41 del Decreto 430 de 2018 señaló que: *“las entidades y organismos distritales a través de los Comités de Conciliación deberán, en el marco de la cultura de la prevención del daño antijurídico, analizar de manera integral las causas que originan el daño antijurídico y proponer acciones de prevención.”*

Que la Secretaría Jurídica Distrital, a través de la Directiva 025 de 2018, fijó los parámetros para la formulación de las Políticas de Prevención del Daño Antijurídico por parte de los Comités de Conciliación de los organismos y entidades distritales, y determinó que: *“El Comité de Conciliación de cada organismo y entidad distrital deberá tener en cuenta todas las fuentes de responsabilidad del Estado (actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones), con ocasión de la gestión administrativa propia de cada ente público, como herramientas para el estudio, análisis, formulación y adopción de sus políticas de prevención del daño antijurídico, sin perjuicio de lo establecido en el inciso final del artículo 39 del Decreto Distrital 430 de 2018. Dichas políticas determinarán acciones concretas que mejorarán los procesos internos de los organismos y entidades y que al ser aplicadas optimizarán la eficiencia y eficacia del sector público distrital reduciendo demandas en el mediano plazo; minimizando los costos de enfrentar procesos judiciales, y disminuyendo los pagos a realizar por concepto de conciliaciones y sentencias”.*

Que la Secretaría Jurídica Distrital, mediante el Instrumento de Gerencia 006 de 2019, señaló que se debe contar con una Cultura de Prevención del Daño Antijurídico PDA, que *“(…) deberá partir del cumplimiento de los principios de la función pública, el debido conocimiento y alcance de las funciones, la vigilancia colectiva de cada servidor o colaborador de la entidad, así como el conocimiento y aplicación de la respectiva Política de Prevención del Daño Antijurídico. Esta última será una herramienta para articular la actuación de los abogados, cumplir el principio de la buena administración y garantizar la gestión diligente de las entidades frente a sus administrados. En tal sentido, la Política PDA deberá ser ajustada de forma tal que haga explícita la cultura PDA como quiera que esta última, determinará la actividad del Cuerpo de Abogados y de las dependencias donde ocurre la falta.”*

Que la Resolución 202 del 28 de agosto de 2020, mediante la cual se conforma el Comité Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., y del Acuerdo 01 de 2020 de este Comité, de la misma fecha, se determinaron las funciones de este, dentro de las cuales se encuentra la de realizar la formulación y ejecución de políticas de Prevención del Daño Antijurídico.

Que, en cumplimiento de las disposiciones señaladas, el Comité de Conciliación debe establecer los lineamientos para prevenir que se presenten demandas, acciones o mecanismos alternativos de solución de conflictos de los que pueda derivarse una condena contra o un



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Artículo 53. *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Artículo 56. *“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.*

(...)”

2. Antecedentes en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

De acuerdo con la información suministrada por la Subgerente de Gestión Corporativa de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. del 5 de octubre de 2021 en la que señaló: *“(...) no se han presentado controversias en el manejo del personal de la empresa, el reconocimiento de sus derechos o aspectos relacionados en materia de desvinculaciones laborales, puesto que la Empresa ha sido cumplidora y respetuosa de las condiciones laborales establecidas en los contrato de trabajo, en las convenciones colectivas y en las disposiciones normativas vigentes (...)”* y el 13 de octubre la misma Subgerencia nos informó que en el Comité de Convivencia Laboral tenía conocimiento de un caso de acoso laboral.

Razón por la cual la se presenta política que se circunscribe al tema de acoso laboral.

3. Antecedentes Normativos y Jurisprudenciales sobre el Acoso Laboral

3.1 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.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

“Artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. *La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo: *La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.* (El aparte subrayado fuera de texto, fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-960-07 de 14 de noviembre de 2007, Magistrado Ponente D. Manuel José Cepeda Espinosa, “en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006”)

Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. *Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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 inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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 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.*

2. 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.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

3. (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013) **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.

4. **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.

5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6 **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.

Artículo 3. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) **(INEXEQUIBLE)** Los vínculos familiares y afectivos. Corte Constitucional Sentencia C-898 de 2006
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Artículo 4. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

promesa remuneratoria,

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 5. Graduación. *Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.*

Artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. *Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:*

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal; La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: *Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Artículo 7. 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, 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;*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- 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.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 8. Conductas que no constituyen acoso laboral. *No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
- e) La solicitud de cumplir deberes extras 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;*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.*
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.*
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.*
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.*

Parágrafo. *Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.*

Artículo 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

- 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.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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.

Parágrafo 1 *(Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006). Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.*

Parágrafo 2. *La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma.*

Parágrafo 3. *La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.*

Artículo 10. *Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

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

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. 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.

4. 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



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo 1. *Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.*

Parágrafo 2. *Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.*

Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. *A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o 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 denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Parágrafo. *La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.*

Artículo 12. Competencia. *Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.*

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Artículo 13. Procedimiento sancionatorio. *Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento: Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.*

Artículo 14. Temeridad de la queja de acoso laboral. *Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Artículo 15. Llamamiento en garantía. *En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.*

Artículo 16. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. *Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.*

Artículo 17. Sujetos procesales. *Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.*

Artículo 18. Caducidad. *Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.*

Artículo 19. Vigencia y derogatoria. *La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.”*

3.2. Circular número 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, por la cual se dan unas directrices para asumir las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad, en la que señala lo siguiente:

- 1. Deberá tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en el Código Único Disciplinario, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.*
- 2. El procedimiento preventivo debe adelantarlos, también en todos los casos, la entidad en donde se encuentren vinculados tanto el funcionario denunciado como el querellante, a través del Comité de Convivencia Laboral, o su equivalente, a quien le corresponde adelantar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, tal como lo dispone el numeral 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006. Es de señalar que todas las entidades estatales, sin excepción, a la fecha ya deben contar con la integración de este mecanismo y sus funciones deben estar claramente señaladas en*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

acto administrativo. Y es advertir que no es recomendable que la Oficina de Control Interno Disciplinario forme parte de este Comité de Convivencia Laboral, en razón a que los funcionarios de esta dependencia por disposición legal tienen a su cargo el cumplimiento de funciones disciplinarias, las cuales se encuentran ausentes en esta etapa preventiva.

- 3. Es de vital importancia que la entidad ponga en marcha el procedimiento preventivo, ya que su omisión por parte del Director de la entidad o los jefes superiores se entenderá como tolerancia del acoso laboral, al tenor de lo señalado en el parágrafo segundo del artículo 9° de la citada ley, y podrá ser entonces vinculado al proceso disciplinario por la omisión en la adopción de esta medida.*
- 4. La persona que se considere víctima de acoso laboral puede formular la queja en la misma entidad donde labora, en este organismo de control, en una Inspección de Trabajo, en la Defensoría del Pueblo o en la Personería Distrital y/o Municipal. En cualquiera de estos eventos la primera medida que deberá adoptarse será la de comunicar al Director de la entidad donde se encuentre vinculado el funcionario denunciado, para que se inicie en forma inmediata el procedimiento preventivo, como lo dispone el numeral 2° del artículo 9° de la ley de acoso laboral.*
- 5. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste culmine con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán en la entidad y se abstendrán de remitirlas a este organismo de control.*
- 6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos, y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado, según las competencias establecidas en el Decreto 262 de 2000, independientemente de la acción correspondiente por la responsabilidad que recae en el Director de la entidad que no puso en marcha el procedimiento preventivo.*
- 7. Tener presente que en aquellos casos en que el denunciado sea un funcionario público, solamente la Procuraduría General de la Nación y las Salas Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, adelantarán la acción disciplinaria, como lo señala el artículo 12, inciso segundo, de la citada ley.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

8. *Para adelantar el procedimiento disciplinario las dependencias de la Procuraduría General de la Nación encargadas de cumplir esta función, deberán tener en cuenta lo señalado en el artículo 10, numeral 1°, de la ley de acoso laboral, en el sentido de que pertenece a la categoría de falta gravísima, y para la imposición de la sanción se aplicará el procedimiento previsto en la Ley 734 de 2002.*
9. *De todas maneras, la Procuraduría General de la Nación podrá ejercer las funciones de control preventivo que le asigna la Constitución y la ley, respecto de las actuaciones que deben adelantar las entidades en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.*

Las directrices señaladas en los numerales 1 a 7 deben ser transmitidas por los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación a cada una de las entidades del orden nacional, regional y municipal, cuando remitan las diligencias que por los eventos de acoso laboral lleguen a su conocimiento.

Para mayor ilustración todas las Oficinas pueden consultar el Oficio C-362-2006 del 16 de noviembre de 2006 de la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios.”

3.3. Aspectos Sustanciales del Acoso Laboral en Colombia - Aspectos Sustanciales del Acoso Laboral. Ministerio de Justicia y del Derecho.

¿Cuál es el objetivo de la ley? (art 1)

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. No se aplica en los casos de contratación administrativa.

¿Qué busca proteger la ley? (art. 1)

El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

¿Qué se entiende por acoso laboral? (art. 2)

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, en camino. Intimidación, terror y angustia, a



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

¿Qué modalidades específicas pueden presentar de acoso laboral? (art. 2)

Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se despeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos 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.*

Persecución laboral. *Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad que permiten inferir el propósito de inducir la renuncia del empleador o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

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.*

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, ocultamiento o inutilización de documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menos precio del trabajador.*

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.*

¿Existen circunstancias que puedan disminuir la sanción al responsable de acoso laboral? Sí. (art 3)

Haber observado buena conducta anterior.

Obrar en estado de temor intenso o de ira e intenso dolor o en estado de emoción o



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

pasión excusable (esta última no aplica para el caso de violencia contra la libertad sexual.

Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir sus consecuencias.

Reparar discrecionalmente, el daño causado, aunque no sea en forma total.

Las condiciones de inferioridad psíquica determinadas por la edad o circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

*¿Existen circunstancias que puedan aumentar la sanción al responsable de acoso laboral?
Sí.*

- *Reiteración de la conducta;*
- *Cuando existan concurrencia de causales;*
- *Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;*
- *Mediante ocultamiento o aprovechamiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe;*
- *Aumentar deliberadamente e inhumanamente el daño psíquico y biológico, causado al sujeto pasivo;*
- *La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder oficio dignidad;*
- *Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero inimputable;*
- *Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica del sujeto pasivo.*

¿Quién puede ser responsable de acoso laboral en el sector público? (art. 6)

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

¿Quién puede ser víctima de acoso laboral en el sector público? (art. 6)

Todo servidor público.

*También pueden ser **víctimas** los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.*

¿Quién puede ser partícipe del acoso laboral en el sector público y en consecuencia merecedor de sanción? (art. 6)

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

*¿Existen conductas que se presumen? Constitutivas de acoso laboral.
Si, cuando ocurren en forma repetida y pública; ellas son:*

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

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;

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera los sujetos activos del acoso, cuya temeridad, quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas, opiniones de trabajo.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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 de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente laboral en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en la forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores subempleados.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

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

Negativa, claramente injustificada, otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones. Condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

El envío de anónimos llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenidos. Ofensivo, intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

¿Si se realiza alguna conducta que se incluya en la definición de acoso laboral por una sola vez, puede haber sanción? (art 7)

No, la ley exige que ocurra en forma permanente, aunque excepcionalmente puede ocurrir según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida o la integridad física. Y demás derechos fundamentales.

Sin embargo, si esa conducta no es catalogada por el competente como acoso laboral puede haber responsabilidad disciplinarias si se desatiende el deber de todo servidor público de tratar con respeto imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razones del servicio, y/o incurre en la prohibición de ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo, demás, servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos, a los que se hace referencia en los artículo 34, No. 6 y 3.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

¿Qué conductas NO constituyen acoso laboral en el sector público? (art. 8)

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

La formulación de exigencias razonables de fidelidad o lealtad empresarial e institucional.

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

La solicitud de cumplir deberes extras 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;

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

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

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

¿Qué hacer cuando se presenta una situación de acoso laboral? (art. 8 y doctrina de la Procuraduría.

La víctima de acoso laboral debe dirigir un escrito al Comité de Convivencia



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Laboral de la entidad con el fin de que realice un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurren en el lugar de trabajo correspondiente.

En caso de no llegarse a ningún acuerdo, se remitirán las diligencias a la Procuraduría General de la Nación quien tiene la competencia para adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente. (Circular 20 del 18 de abril de 2007 Procuraduría General de la Nación.

¿Qué sanción puede recibir el responsable de acoso laboral?

Al catalogarse como falta gravísima, la sanción según el artículo 44 de la Ley 734 de 2002 puede ser de destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años, o suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial de 1 a 12 meses.

Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo.

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.

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.

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del particular y exoneración del pago de preaviso en el caso de renuncia o retiro del trabajo.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

¿Existen mecanismos de protección para quien denuncia una situación de acoso laboral o para quien sirve de testigo? Si (art 10 y 11)

La suspensión provisional del servidor público, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra posible víctima;

La terminación unilateral del contrato de trabajo la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición de queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento;

La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio público, en tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide a la actuación laboral en la que se discute tal situación.

¿Existen sanciones para quien denunció un acoso sin fundamento? Sí. (art 14)

Sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.”

3.4. Sentencia del Consejo de Estado del 4 de julio de 2013 de la Honorable Magistrada Bertha Lucia Ramírez de Paez, Radicación 11001 0325 000 2012 00301 00(1131-12)

“La acción disciplinaria no prescribió, porque la Procuraduría General de la Nación investigó, sancionó y resolvió el recurso de apelación interpuesto en contra de la decisión sancionatoria, dentro de los 5 años establecidos en el artículo 30 de la Ley 734 de 2002, considerando que se trató de una conducta permanente en el tiempo, que siguió presentándose incluso con posterioridad a la iniciación del proceso disciplinario. A juicio de esta Sala, el término prescriptivo debe contarse desde el 3 de enero de 2011, día en el que la demandante cesó en el ejercicio de su cargo y, en consecuencia, finalizó el acoso laboral. (...)

En lo que tiene que ver con la caducidad, precisó que el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, que establece que las acciones derivadas del acoso laboral caducan en el término de 6 meses después de la fecha de la conducta; opera frente a comportamientos de ejecución instantánea



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

y, en el caso concreto, los actos de acoso laboral nunca se suspendieron en el tiempo, fueron reiterados y cotidianos. Con todo, aún vencidos los 6 meses para haberse iniciado la acción, ello no impide que la Procuraduría asuma el proceso disciplinario, pero no por acoso laboral strictu sensu sino como un proceso ordinario, sujeto al término prescriptivo de 5 años establecido en el artículo 30 de la Ley 734 de 2002. En ese sentido, la Ley 1010 de 2006, al regular el tratamiento sancionatorio de la falta gravísima de acoso laboral, remite al Código Disciplinario Único.

(...)

De otro lado se probó que el comportamiento de la señora (...), con el que agredió a los funcionarios de la Dependencia que dirigía, era reiterado, se estaba presentando cuando las víctimas formularon sus reclamos, los cuales condujeron a la audiencia de conciliación entre las partes y, ante el fracaso de ésta, a la apertura del proceso disciplinario.

En efecto, la conducta de la actora no se agotó con un solo acto sino en varios, que incluyeron no sólo agresiones verbales sino también física, cometidos hasta que fue suspendida provisionalmente del cargo e incluso hasta que cesó en el ejercicio del mismo.

Lo anterior si se considera que el funcionario investigador encontró que la accionante y su apoderado tuvieron conductas de retaliación contra los quejosos, como la agresión física conta uno de ellos que, por lo demás motivó la medida de suspensión provisional en el ejercicio del cargo contra la demandante, y dio origen a un proceso de carácter penal.

(...)

Como quiera que en el proceso disciplinario adelantado contra la demandante se demostró que con su conducta vulneró disposiciones contenidas en la Ley de acoso laboral, la falta disciplinaria es gravísima, en los términos del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Adicionalmente, la Procuraduría General de la Nación encontró acreditado que el proceder de la señora (...) fue doloso, porque dadas sus calidades profesionales ella era consciente de su actuar y (...) nunca midió las consecuencias que con su actitud estaba generado en el grupo de trabajo pese a que su alta experiencia con el Estado y las funciones propias del cargo, le permiten comprender la responsabilidad que tiene en el trato con el personal que esta a su disposición, y con los usuarios.

Prevé el numeral 1 del artículo 44 de la Ley 734 de 2002 que el servidor público que cometa una falta gravísima con dolo o culpa gravísima, debe ser sancionado con destitución e inhabilidad general. Esta última puede oscilar entre 10 y 20 años en los términos del artículo 46 ibidem.”



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

3.5 Decreto Distrital 044 de 2015 por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual, procedimiento de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

*“**Artículo 1º Adopción.** Adoptar el ‘Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital’, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres y de todas(os) las(os) servidoras(os) públicas(os) en el Distrito Capital.*

***Artículo 2º. Objeto.** El presente Decreto tiene por objeto profundizar en el reconocimiento del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral, entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral vulneran los derechos humanos, razón por la cual el Distrito pretende facilitar el acceso de todas(os) las(os) servidoras(os) públicas(os) en el Distrito Capital a la administración de justicia, especialmente en los casos de las mujeres, así como el ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias, en aras de visibilizar y dar a conocer las posibilidades procedimentales con que cuentan las personas vinculadas a la administración distrital mediante una relación laboral o contractual, para la prevención o la denuncia del acoso laboral y del acoso sexual laboral, así como divulgar los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales conductas.*

***Parágrafo.** Al prever la Ley 1010 de 2006 un ámbito de aplicación para los vínculos laborales, el Protocolo adoptado pretende que los derechos de las(os) contratistas no queden excluidos de mecanismos de protección, por lo que dicho Protocolo hace énfasis en la ruta penal, como instrumento aplicable a favor de todas las personas víctimas de conductas punibles en el marco de la prestación de sus servicios y la ruta y constitucional de tutela, como mecanismo de protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales vulnerados o amenazados de toda persona que así lo padeciera como fruto del acoso laboral o del acoso sexual laboral.*

***Artículo 3º. Ámbito de aplicación.** El Protocolo tendrá aplicación en todas las entidades del Distrito Capital, del sector central, descentralizado y localidades en garantía de los derechos de las(os) servidoras(es) públicas(os) del Distrito Capital a quienes, por razón de las conductas de acoso pudieren ser cobijados por alguna(s) (de las) ruta(s) de atención a las víctimas de acoso laboral o sexual laboral.*

***Parágrafo.** Para casos de acoso laboral o sexual laboral que pudieran afectar a contratistas del Distrito Capital, el Protocolo prevé las rutas penal y constitucional de tutela, de acuerdo con el marco establecido por la Ley 1010 de 2006.*

***Artículo 4º. Ámbito de prevención.** El Protocolo pretende prevenir los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

de denuncia, confiados en que el mismo representa un incentivo institucional para la denuncia de tales conductas y garantiza plenamente su ejercicio mediante el fomento de una cultura de cero tolerancia frente a tales actos, empoderando especialmente a las víctimas, para que recurran a las distintas rutas de atención que este protocolo les ofrece, especialmente, la ruta penal en los casos de acoso sexual laboral.

Artículo 5°. Ámbito correctivo. *La adopción del Protocolo también tiene como finalidad la toma de correctivos por parte de las instancias distritales que conozcan de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, con el fin de que, mediante el cumplimiento estricto de la legalidad, se garantice a quienes denuncien, la efectividad de hacerlo, por lo cual las instancias competentes asumirán la investigación y sanción de los hechos denunciados como un deber jurídico propio e ineludible, independientemente del resultado jurídico final y el traslado de las denuncias respecto de conductas punibles que fueran conocidas por dichas instancias.*

Artículo 6°. Procesos de formación y sensibilización. *Los Comités de Convivencia Laboral de las entidades distritales establecerán mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de los mismos, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al acoso laboral o sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de las mujeres y de las(os) ciudadanas(os) en sus lugares de trabajo, en concordancia con lo establecido en los Decretos 515 de 2006 y 437 de 2012.*

Artículo 7°. Seguimiento. *Se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, elaboradas en conjunto entre la Secretaría General y la Secretaría Distrital de la Mujer y las demás entidades comprometidas en la aplicación de este Decreto, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en el Distrito Capital.*

Artículo 8°. Difusión y comunicación del Protocolo. *Todas las entidades del Distrito Capital difundirán, mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuenten en sus dependencias, la existencia del Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que el mismo prevé.*

Artículo 9°. Contenido de la norma. *Hace parte integral del presente Decreto, el documento denominado Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.*

Artículo 10°. Vigencia y derogatorias. *El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el registro Distrital y deroga las disposiciones que le sean contrarias.”*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- 3.6. Resolución 085 del 15 de diciembre de 2016 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, por medio la cual se adopta le mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral –** La que fue modificada en algunos aspectos por la Resolución 242 de 2019. Se adjunta una copia de las 2 resoluciones.

***“Artículo 1º Creación del Comité de Convivencia Laboral.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece la creación del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, mediante el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.*

***Artículo 2º Conformación del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto 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 la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.*

De conformidad con lo establecido en el Artículo 1º de la Resolución 1356 del 2012 del Ministerio de Trabajo el número de servidores públicos que integrará el Comité, estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador con sus respectivos suplentes. El período será de dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

***Parágrafo:** Los trabajadores elegirán a sus representantes a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluido en la respectiva convocatoria de la elección.*

***Artículo 3º Funciones del Comité de Convivencia.** Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro del marco normativo establecido por la Resolución 652 de 2012 las siguientes:*

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que pueden 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 pudiere tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la empresa.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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 confidencialidad.*
6. *Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*
7. *En aquellos casos 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.*
8. *Presentar al Gerente General las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.*
9. *Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la entidad.*
10. *Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluye las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones los cuales serán presentados al Gerente General.*

Artículo 4º Presidente del Comité de Convivencia Laboral. *El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente quién tendrá las siguientes funciones:*

1. *Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinaria.*
2. *Presidir y orientar las reuniones ordinarias extraordinarias de forma dinámica y eficaz.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- 3. Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.*
- 4. Gestionar ante el Gerente General los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.*

Artículo 5º *Secretaría el Comité de Convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario pro muto acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:*

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones en las que puedan constituir acoso laboral, 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 las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.*
- 4. Citar conjuntamente a los trabajadores 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 empresa.*
- 8. Citar a reuniones y solicita 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 quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Gerente General.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Artículo 6 Procedimiento preventivo y conciliatorio. *Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y el ejercicio de sus competencias.*

- 1. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (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*
- 2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva proceder a su examen, escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas.*
- 3. Valorados los elementos del caso, proceda en la misma sesión, a formular las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos escritos de convivencia.*
- 4. El procedimiento preventivo interno consagrado de este artículo, no impide, ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley.*

Artículo 7 Caducidad. *Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006”*

3.7. Reglamento Interno de Trabajo adoptado en septiembre de 2017

“Artículo 1 Campo de Aplicación *El presente es el Reglamento de Trabajo a aplicar en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. Empresa Industrial y Comercial del Distrito Capital, en adelante la EMPRESA, creada mediante Acuerdo Distrital No. 33 de diciembre de 1999 y fusionada mediante Acuerdo Distrital No. 643 de 2016, con domicilio principal en la Av. Carrera 45 No. 97-70 Piso 3 y 4 de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidos los trabajadores oficiales, y los directivos y asesores deben velar por su cumplimiento. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrado o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.*

Capítulo XIX

ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 87 Acoso Laboral. *La EMPRESA dará cumplimiento a lo normados en la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes que las reglamenten no modifique, en los eventos*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

relacionados por acoso laboral u otros hostigamientos denunciados por cualquier trabajador de la EMPRESA.

Artículo 88 Mecanismos de Prevención. *Son las actividades tendientes a generar una conciencia colectiva y conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, con armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, buen ambiente en la EMPRESA, protección entre quienes comparten vida laboral empresarial, buen ambiente en la EMPRESA, protección a la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.*

Son mecanismos de prevención de acoso laboral, los siguientes:

- 1. Retroalimentación periódica (falta de) los trabajadores vinculados y capacitación mediante los procesos de inducción a los trabajadores que se vinculen a la EMPRESA, sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006, incluye campañas de divulgación preventiva en relación con las conductas constitutivas y no constitutivas de acoso laboral. Estas actividades están incluidas en el Plan de Capacitación de la EMPRESA.*
- 2. Generar espacios para el diálogo como círculos de participación o grupos de similar naturaleza, que permitan evaluar y medir el clima laboral con el propósito de promover coherencia operativa y armonía funcional, que faciliten y fomenten la convivencia y el buen trato al interior de la EMPRESA.*
- 3. Diseño y realización de actividades de bienestar y salud ocupacional con la participación de los Trabajadores públicos, a fin de:*
 - Establecer valores y hábitos que promuevan la armonía y convivencia laboral en la EMPRESA.*
 - Examinar a través del programa de salud ocupacional, conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la EMPRESA, que generen riesgo sicosocial, afecten el ambiente laboral o la dignidad de las personas e implementar las medidas preventivas y correctivas correspondientes.*
- 4. Establecer y mejorar los canales de comunicación e información interna entre los trabajadores, con el fin de fomentar procesos asertivos de comunicación.*
- 5. Las demás que en cualquier tiempo establezca la EMPRESA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Artículo 89 Comité de Convivencia. *La EMPRESA de conformidad con lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las normas que la regulen, conformará y mantendrá un Comité de Convivencia el cual será la instancia que conocerá y tomará decisiones acordadas sobre asuntos relacionados con el acoso laboral y otros hostigamientos a los trabajadores, de conformidad con los procedimientos señalados en las normas anteriormente mencionadas.*

Artículo 90 Procedimiento Preventivo Interno. *Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:*

1. *El Comité de Convivencia realizará las siguientes funciones:*

- *Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las prueba que las soportan.*
- *Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conducta o circunstancias de acoso laboral, al interior de la EMPRESA.*
- *Escuchar a las partes interesadas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.*
- *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.*
- *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.*
- *Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*
- *En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

- *Presentar a la alta dirección de la EMPRESA las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral o la Subgerencia de Gestión Corporativa Laboral y los informes requeridos por los organismos de control*
 - *Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Subgerencia de Gestión Corporativa en lo relacionado con las gestión del talento humano y salud ocupacional.*
 - *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 EMPRESA.*
2. *El Comité de Convivencia se reunirá ordinariamente cada tres (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.*
 3. *Las decisiones del Comité de Convivencia se adoptarán mayoría simple.*
 4. *Las recomendaciones, conceptos y decisiones del Comité de Convivencia Laboral serán emitidas y consignadas en el acta que suscribirán sus miembros en cada reunión, la que se constituyen en la base y el soporte fundamental de todos los trámites y gestiones que se adelanten a través de este.*

Artículo 91 Reserva y confidencialidad. *Quienes participen en el procedimiento descrito en los artículos anteriores, están obligados a guardar reserva y confidencialidad frente a los sujetos, hechos y actuaciones relacionados con las situaciones de acoso laboral que lleguen a su conocimiento.*

Artículo 92. Competencia Prevalente. *En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar la acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.*

- 3.8. **Resolución 048 del 22 de febrero de 2018 por la cual se establecen las Políticas de Prevención del Acoso Laboral.**



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

“Artículo 1º Objeto. *Establecer las Políticas de Prevención de Acoso Laboral, Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas y de Seguridad Vial de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., acorde con los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo y demás disposiciones concordantes y reglamentarias.*

Artículo 2º Alcance. *Las disposiciones contenidas en las Políticas de Prevención de Acoso Laboral, Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas y de Seguridad Vial aplicarán a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales.*

Artículo 3º Políticas. Prevención del Acoso Laboral. *La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., se compromete a prevenir las conductas de acoso laboral, con la finalidad de que todas las partes interesadas, tengan un ambiente de trabajo en el que la dignidad de las personas sea respetadas, por lo que se rechaza, el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas.*

Artículo 4º Objetivos de las Políticas. *Las Políticas de Prevención del Acoso Laboral, Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas y de la Seguridad Vial están sujetas a los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tienen como propósito:*

- a. Prevenir los peligros y establecer controles frente a los riesgos.*
- b. Promocionar la seguridad y salud de todos los empleados públicos y trabajadores oficiales, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa.*
- c. Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.*

Artículo 5º Compromiso frente a la Política *La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C: garantizará la actuación, apropiación y cumplimiento de las presentes políticas y la asignación de los recursos necesarios para su implementación.*

Artículo 6º Responsabilidades *Los responsables de la implementación, socialización, aplicación y evaluación de las políticas adoptadas por la Empresa, en el ámbito de sus funciones, serán la Subgerencia de Gestión Corporativa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST (buscar si hay algo en la erunet) que da alcance y cumplimiento a las mismas.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Artículo 7° Seguimiento. *La Subgerencia de Gestión Corporativa realizará seguimiento al cumplimiento de las políticas a través de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que dan alcance y cumplimiento de las mismas.*

Artículo 8° Revisión. *Las políticas se revisarán como mínimo una vez al año y de requerirse se actualizará cuando se presenten cambios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo o en la Empresa.*

Artículo 9° Vigencia *Las presentes políticas tendrán vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la Empresa conserve sin cambio sustancial las condiciones existentes en el momento de su aprobación, o cuando se dictan disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas aplicables o que limiten su vigencia.*

Artículo 9° Publicación. *La presente resolución será publicada en la intranet y la página WEB de la Empresa a la que tienen acceso a los trabajadores.*

3.9. En el documento Elección y conformación del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral del 15 de marzo de 2019. (Código:PD-82)

En el documento se consignó lo siguiente:

“Objetivo. *Definir la metodología y los parámetros para la elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y el Comité de Convivencia Laboral constituyéndose en una herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.*

(...)

Comité de Convivencia Laboral

- *Las entradas para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Empresa, estarán determinadas por los requisitos legales y otros requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, informes de auditorías, evaluaciones o revisiones previas, inspecciones planeadas, tareas de alto riesgo solicitudes de servidores de la Empresa.*
- *El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.*
- *La Empresa designará a sus representantes, mediante acto administrativo de la Subgerencia de Gestión Corporativa.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- *Los trabajadores elegirán sus representantes a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.*
- *El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral 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.*
- *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 su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. (Resolución, 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo.*
- *El Comité será responsable de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan construir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*
- *El Comité deberá presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.*

(...)

En el numeral 5 del documento citado se hace las siguiente **“Descripción de las actividades** para el cumplimiento de las labores del Comité de Convivencia Laboral.

No.	Actividad	Entrada	Responsable (Cargo)	Salida	Tiempo	Punto de Control
1	Elaborar y enviar la comunicación de convocatoria de la inscripción para la conformación de los Comités, informando fecha y hora de la elección del COPASST o Comité de Convivencia Laboral según sea el caso, informado los requisitos para quien deseen postularse	Resolución de conformación del COPASST o Comité de Convivencia Laboral del periodo que vence	Subgerente de Gestión Corporativa Profesional SG-SST	Comunicación interna o correo electrónico de convocatoria (FT-132)	2 horas	Verificar que la convocatoria se realice con la debida antelación al vencimiento del período del COPASST y del Comité de Convivencia



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

2	Informar masivamente a los funcionarios de la Empresa el nombre de los inscritos a los Comités, fecha y hora y lugar de realización de las votaciones y designar a los jurados responsables de la mesa de votación y testigos	Listado de inscritos a elecciones del COPASST o Comité de Convivencia Laboral	Subgerente de Gestión Corporativa Profesional SG-SST	Correo electrónico informando el nombre de los inscritos a los Comités y la fecha de votaciones c	1 hora	
3	Realizar las elecciones de los Representantes por parte de los trabajadores el día y la hora indicada.	Listado de inscritos	Profesional SG-SST Jurados Testigos	Resultados de la votación	3 horas	
4	Elaborar el acta con los resultados de los escrutinios del proceso de elección de los miembros del COPASST o del Comité de Convivencia Laboral.	Resultados de las elecciones	Profesional SG-SST Jurados Subgerente de Gestión Corporativa	Acta de resultados de la elección (FT-144)	2 horas	
5	Informar a las Subgerencia de Gestión Corporativa los representantes designados por parte de la Empresa al COPASST y al Comité de Convivencia Laboral		Gerente General	Acta de elección de los representantes de la Empresa (FT-144)	2 horas	
6	Proyectar y aprobar la resolución por medio de la cual se reconocen y designan los miembros de los Comités	Acta de resultados de elección del COPASST o Comité de Convivencia Laboral Acta de elección de los representantes de la Empresa	Subgerente de Gestión Corporativa Coordinador de Talento Humano Profesional SG-SST	Resolución de conformación de los Comités (FT-63)	4 horas	Verificar que los designados en la resolución esté acorde con el resultado de las elecciones
7	Divulgar en forma masiva a los servidores de la entidad la conformación de los nuevos comités.	Resolución de conformación de los Comités	Profesional SG-SST	Correo electrónico informando la conformación de los nuevos comités	1 hora	
8	Convocar la reunión para instalar el COPASST y el Comité	Resolución de conformación de los Comités	Subgerente de Gestión Corporativa	Correo electrónico convocando a reunión	30 minutos	



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

	de Convivencia Laboral		Profesional SG-SST			
9	Instalar y elegir el presidente y secretario respectivo, establecer el funcionamiento de cada comité y realizar la planeación de las actividades propias de cada Comité	Resolución de conformación de los Comités	Miembros de los Comités	Acta de Instalación del Comité (FT-144)	2 horas	
10	Archivar la documentación generada en desarrollo del procedimiento de acuerdo con lo establecido en las Tablas de Retención Documental. Fin del procedimiento	Documentación generada en desarrollo del procedimiento	Profesional SG-SST	Archivo de gestión		

3.10 Cartilla del Ministerio del Interior sobre el acoso sexual, 13 de septiembre de 2018

La cartilla se concentra en el acoso sexual.

Comienza la cita del **artículo 210 A del Código Penal** que señala:

“La conducta delictiva consiste en: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

El acosador debe ostentar poder que se derive de las relacionadas anotadas, pero no comete delito quien se encuentra en relación de igualdad o inferioridad con respecto a la víctima. Es por ello, que el acoso debe realizarse con intención lasciva, libidinosa y la ausencia de consentimiento de la otra persona.

La víctima del acoso puede ser mujer o un hombre, la norma no hace ninguna distinción.”

En cuanto a la diferencia entre el acoso laboral mediante violencia sexual y el acoso sexual como delito explica lo siguiente:



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

“Acoso laboral: infundir o logar en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicios laborales, desmotivación o inducir a la renuncia, Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

Acoso sexual: de acuerdo con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual ‘esta íntimamente ligado con el poder y con frecuencia se lleva a cabo en sociedades que tratan a las mujeres como objetos sexuales y ciudadanos de segunda clase’. El acoso sexual puede definirse como insinuaciones, sexuales, inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo, Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.”

Qué actos pueden ser calificados como acoso sexual

- *“Cartas, notas, correos electrónicos de naturaleza sexual.*
- *Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona.*
- *Tocamientos, abrazos, besos o caricias no deseadas.*
- *Preguntas no deseadas sobre la vida sexual de la persona.*
- *Silbar.*
- *Amenazas directas o indirectas para una actividad sexual no deseada.*
- *Insultos por no complacer sus peticiones sexuales.*
- *Hostigamiento con palabras soeces.*
- *Invitaciones constantes no deseadas.”*

También señalas como actos de acoso:

- *“Mirar a alguien de arriba abajo o fijamente.*
- *No permitirle el paso a alguien.*
- *Seguir a otra persona.*
- *Hacer regalos personales.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- *Mostrar imágenes de carácter sexual a otra persona.*
- *Hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo.*
- *Guiñar un ojo, lanzar besos o lamerse los labios.*
- *Mirar de una manera ofensiva, ejemplo: los pechos de una mujer o las nalgas de un hombre.”*

3.11. Resolución 242 del 19 de marzo de 2019 Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el período de marzo de 2019 a marzo de 2021.

En la parte resolutive se dispuso:

“Capítulo I

Artículo 1o. Objeto *Definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral al interior de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. ERU, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de las conductas constitutivas de acoso laboral, para el periodo de marzo de 2019 a marzo del 2021.*

Artículo 2o. Ámbito de aplicación: *La presente resolución se aplica a los servidores públicos que integran la planta global de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.*

Capítulo II.

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 3o. Composición. *El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá ERU, está compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité 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 Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación, acatando el contenido del artículo 1 de la Resolución 652 del mismo año.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

El empleador designó directamente a sus representantes y los trabajadores elegidos a los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los trabajadores, mediante un procedimiento público que adoptó la Subgerencia de Gestión Corporativa de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., previa la respectiva convocatoria de la elección.

En este orden, el Comité de Convivencia Laboral está conformado por los siguientes miembros, con derecho a voz y voto (...)

Parágrafo 1 *El quorum mínimo requerido del Comité de Convivencia Laboral para deliberar y tomar decisiones es el de la mitad más uno de los miembros que lo conforman.*

Parágrafo 2. *Podrán asistir en calidad de invitados cualquier persona, cuya intervención se requiera para dar claridad a los puntos a tratar.*

Artículo 4. Periodo. *El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. -ERU- será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de elección o designación.*

Artículo 5. Funciones. *Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá las siguientes:*

- 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 pudiese tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Empresa.*
- 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 dialogo 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.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

6. *Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y 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, el Comité informará a la Alta Dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Ministerio del Trabajo o demandar ante el juez competente.*
8. *Presentar a la alta dirección de la entidad pública o a la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.*
9. *Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Subgerencia de Gestión Corporativa en lo relacionado con la gestión de talento humano y salud ocupacional.*
10. *Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.*

Artículo 6 *Presidente.* *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 de Convivencia Laboral, a las sesiones ordinarias y extraordinarias.*
2. *Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.*
3. *Tramitar ante la Subgerencia de Gestión Corporativa, las recomendaciones aprobadas por el Comité de Convivencia Laboral.*
4. *Gestionar ante la Subgerencia de Gestión Corporativa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la ERU.*

Artículo 7. *Secretaría.* *El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir de manera unánime entre sus miembros un secretario(a), el cual tendrá las siguientes funciones:*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- 1. Recibir las quejas presentadas a través de las herramientas informáticas o físicas establecidas para el efecto, en las que se describan las situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.*
- 2. Enviar por medio físico o electrónico a los designados del Comité de Convivencia Laboral, la citación realizada por el presidente de 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 sana 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 reunión de las sesiones del Comité de Convivencia Laboral de la ERU.*
- 7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral de la ERU a la Subgerencia de Gestión Corporativa.*
- 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 de Convivencia Laboral, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección de la Entidad.*

Artículo 8 Sesiones. *El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus delegados.*

Artículo 9. Quorum y Aprobaciones. *El Comité sesionará y adoptará decisiones válidamente con tres (3) de sus miembros con voz y voto, y las decisiones se adoptarán por mayoría simple.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Parágrafo Para la celebración de sesiones ordinarias, el secretario remitirá cuando menos con un (1) día hábil de anticipación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el orden del día respectivo y la documentación de sustento de los casos a deliberar.

Artículo 10 Actas. De las reuniones del Comité se dejará constancia en actas numeradas de manera consecutiva, previa revisión por parte de todos los miembros y se aprobarán en la siguiente sesión.

De igual manera, las recomendaciones, conceptos y decisiones del Comité serán emitidas y consignadas en el acta que suscriban sus miembros en reunión, la que constituye la base y soporte fundamental de todos los trámites y gestiones, que se adelanten a través de este.

Artículo 11 Reserva y confidencialidad. Quienes participen en el procedimiento descrito en los artículos anteriores, están obligados a guardar reserva y confidencialidad frente a los sujetos, hechos y actuaciones relacionados con las situaciones de acoso laboral que lleguen a su conocimiento.

Artículo 13. Competencia Prevalente. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este documento no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Artículo 13 Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias."

3.12. Protocolo de atención frente a los casos de acoso laboral y sexual laboral adoptado por la Empresas de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. el 24 de diciembre del 2002 código GI- 07

1. “INFORMACIÓN GENERAL

“La violencia en el trabajo viene generando gran preocupación en el mundo dados los impactos que genera tanto en los trabajadores como en las empresas, este fenómeno está constituido por incidentes en los que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente su seguridad, su bienestar o su salud.

Una de las manifestaciones más comunes de violencia laboral es el ACOSO LABORAL o ‘mobbing’ que se define como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, verificar a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo’ (Ley 1010 de 2006, artículo 2)

Además, existen modalidades de acoso laboral que tienen contexto propio como lo es el ACOSO SEXUAL LABORAL que se puede definir como “insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.

En este orden de ideas, la Subgerencia de Gestión Corporativa, a través del Proceso de Gestión de Talento Humano, en su componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, adopta el protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de Protección Social, para prevenir y atender el Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral como prácticas en el ámbito laboral.

2. OBJETIVO

Implementar mecanismos de prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral al interior de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá.

3. ALCANCE

El presente protocolo es aplicable a los servidores públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá.

4. MARCO LEGAL

Ver Normograma de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá.

5. GLOSARIO

5.1. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

En función del nivel jerárquico o cargo sobre quien(es) recae la calidad de persona(s) acosadora(s), el acoso laboral se clasifica en:

***Acoso Descendente o Bossing:** Forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios,*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir. En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.

Acoso Horizontal: *Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, éste puede producirse por conflictos personales, o bien porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando éste comete un error o incurre en una falta.*

Acoso Ascendente: *Una persona que ostenta un rango jerárquico superior, se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.*

Acoso mixto o complejo: *Inicia por la agresión de uno o varios de los compañeros del trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.*

5.2. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral podrá presentarse bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 y se presumirá que hay acoso laboral siempre que se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 7 de la misma Ley. El Acoso Laboral puede manifestarse a través de las siguientes actuaciones, comportamientos o conductas:

Maltrato: *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*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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.

Persecución laboral: *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.*

Discriminación laboral: *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.*

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.*

Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

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.*

5.3. TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Chantaje u hostigamiento: *El acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones de trabajo. En este caso, el acosador hace valer su posición de poder, para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no cumple sus requerimientos sexuales.*

Acoso sexual ambiental: *Cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas pueden ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral. Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan con ambiente laboral negativo e intimidatorio para la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

5.4. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Acoso sexual laboral físico: *Actos asociados a masajes no deseados, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual; cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de contenido sexual; mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.*

Acoso sexual laboral verbal: *comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.*

Acoso sexual laboral no verbal: *exhibición de imágenes u otro material sexualmente explícito, seguir a otra persona, hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo, silbidos, mirar de una manera obscena, o cartas anónimas de contenido sexual.*

Otros tipos de acoso sexual laboral: *obligar a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.*

5.5. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- *Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.*
- *La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.*
- *La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.*
- *La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.*
- *La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.*
- *La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.*
- *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
- *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.*

“6. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL”

6.1. RESPONSABLES

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., es responsable de adoptar y asegurar la aplicación de los mecanismos preventivos del acoso laboral y acoso sexual laboral, mediante el Comité de Convivencia Laboral, conforme a las competencias y responsabilidades que se le asignen en este protocolo de atención.

6.2. ACCIONES PREVENTIVAS

Como mecanismos de prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral y, en apoyo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo, la Subgerencia de Gestión Corporativa desde el proceso de Gestión de Talento Humano, adelantará acciones que fomenten un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, especialmente a través de:

- *Establecimiento de políticas de convivencia;*
- *Actividades de divulgación de normatividad general e interna sobre el Acoso;*
- *Talleres de participación sobre mejoramiento de la calidad de vida laboral;*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- *Actividades de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales;*
- *Realización del diagnóstico del clima organizacional.*

6.2.1. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Este Comité se encargará de recomendar a la Empresa, los mecanismos que se deben aplicar para la prevención, corrección y control de las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral previstas en la ley, debiendo promover el trámite de todas las actividades que considere pertinentes para generar una conciencia colectiva de convivencia que permita el desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas, dentro de un buen ambiente laboral, debiendo actuar siempre como una instancia de conciliación.

Son funciones del Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Laboral Sexual:

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 y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado;*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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 de la Empresa, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.*
8. *Presentar a la Alta Dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.*
9. *Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.*
10. *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 Empresa.*

6.3. PROTOCOLO PARA ATENDER LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL LABORAL

Para atender las quejas formuladas en relación con las conductas de presunto acoso, el Comité de Convivencia Laboral, será el encargado de establecer espacios de diálogo, análisis y evaluación de las conductas puestas en su conocimiento, debiendo, ante todo, verificar su realización y proponer las acciones que permitan el restablecimiento de la convivencia laboral entre las partes en conflicto. La información que se presente u obtenga en desarrollo de la labor que adelante este Comité, tendrá siempre el carácter de confidencial y reservada.

El procedimiento para la recepción de la queja y posterior intervención del presunto acoso, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios

La Empresa diseñó un flujograma que se acompaña en la resolución y del que se destaca el procedimiento para la presentación de las quejas por el acoso:

1. *“La queja debe presentarse al Comité de Convivencia Laboral de manera escrita por medio del correo electrónico del comité o comunicación interna (FT-132 Comunicación interna), especificando la conducta que considera presunto acoso, las pruebas que fundamentan la queja y el nombre y apellido de la persona que presuntamente cometió la conducta.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

2. *Una vez recibida la queja, el Comité evaluará si es necesario realizar convocatoria de una sesión extraordinaria o si el caso puede ser atendido mediante sesión ordinaria según su programación, en ambas situaciones, se notificará por medio escrito o electrónico a las partes involucradas.*
3. *Durante la sesión, el Comité de Convivencia Laboral propiciará entre los presuntos Acosador y Acosado, un espacio de acercamiento en el cual, a través del diálogo, se expresen frente a la situación conforme a sus conclusiones y a las medidas referidas en la convocatoria. El Comité sugerirá y concertará entre las partes, las posibles alternativas de arreglo.*
 - 3.1 *Si las partes no proponen soluciones, o no es posible llegar a un acuerdo, el Comité evaluará las probabilidades de arreglo e intentará nueva aproximación en segunda audiencia, que se programará según considere el comité.*
 - 3.2 *Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso o que las diferencias pueden solucionarse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones, y concilien de una forma respetuosa, dentro de preceptos de dignidad y justicia, y si es necesario se establecerán unos compromisos y un plan de mejora entre las partes, las cuales quedarán establecidas en el formato FT-144 Acta de reuniones que reposará en los archivos del Comité.*
4. *El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento a las personas que se identifican como presuntos acosadores y acosados en un conflicto, y a los compromisos adquiridos por éstos en el plan de mejoramiento, si al realizar el seguimiento se observa que las partes no están cumpliendo con los compromisos y se continua presentando el hecho que dio lugar a la queja se continua con el punto 5, si por el contrario se evidencia que se está siguiendo el plan y existe mejoría en la relación de las partes se pasa al punto 6.*
5. *Si no se logra conciliación en ninguna de las 2 audiencias o se evidencia que no se cumple con los acuerdos, el Comité de Convivencia Laboral, presentará un informe y remitirá toda la documentación relativa a las autoridades competentes, a fin de que se investigue ordinariamente, siempre que del asunto objeto de estudio, se deduzcan conductas transgresoras hacia el trabajador que presentó la queja.*
6. *El Comité de Convivencia Laboral, debe vigilar y garantizar que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de presunto acoso o sirvan de testigos en tal procedimiento, además de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

correcto funcionamiento del área y de la empresa. De igual manera el Comité elaborará informes trimestralmente sobre la gestión realizada, donde se incluyen estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General.

7. En cumplimiento de lo anterior la Empresa ha remitido las siguientes comunicaciones:

Por correo electrónico:

El 13 de agosto de 2018 “Infórmate Acoso Laboral”

El 7 de septiembre de 2020, con repetición el 3 de septiembre del 2021 con los siguientes títulos:

“Capacitación DASCD Acoso Laboral” y,

“¡Aún estas a tiempo de inscribirte!”

“En el DASCD le apostamos a Vivir sin Miedo

Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral”

El 22 de mayo con repetición los días 8 de junio y 30 de septiembre de 2021 una comunicación sobre:

“Nuevo Reglamento Interno de Trabajo 68 puntos obligatorios 2021”

“Conozca los Nuevos 68 puntos obligatorios que según interpretación de El Ministerio de Trabajo debe tener todo Reglamento Interno de Trabajo”,

Dentro de los cuales se citan los siguientes temas:

“Mitigación y marco legal del acoso laboral”

El 21 de octubre del 2021 que tiene por títulos:

“Recuerda que no está solo. Conoce la ruta para denunciar el Acoso Laboral y Sexual”

“¿Quieres saber si eres víctima de acoso? Infórmate aquí”

Que remite a un informe de la Secretaría General sobre la equidad de género.

8. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO DE CARÁCTER LABORAL Y SEXUAL QUE DEBE OBSERVAR EL COMITÉ DE CONCILIACIÓN.

8.1. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO.

8.2. Identificación del problema.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

La adopción de la presente política tiene por objeto profundizar en el reconocimiento del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral, entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral vulneran los derechos humanos, razón por la cual se pretende facilitar al visibilizar y dar a conocer los procedimientos con que cuentan las personas vinculadas a la administración, para la prevención o la denuncia del acoso laboral o sexual laboral.

La definición del acoso laboral se encuentra establecida en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 en los siguientes términos: *“Para efecto de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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 a la renuncia del mismo.”*

Por su parte el acoso sexual laboral lo tenemos señalado en el Código Penal de la siguiente forma: *“artículo 210 A El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.*

8.3. Modalidades de acoso laboral

En el contexto del inciso primero del artículo 2 de la Ley 1010 de 2008, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

5.3.1. 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 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.

5.3.2 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.

5.3.3. 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.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

5.3.4. **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.

5.3.5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

5.3.6. **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.

Por lo que podemos tener que el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de otro u otros trabajadores de superior, igual o inferior categoría, encaminada a difundir miedo, intimidación o angustia para causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo, la modalidades pueden ser el maltrato, violencia física o psíquica, persecución laboral, la excesiva carga de trabajo, cambios permanentes sin justificación del horario o lugar de trabajo, discriminación, entorpecimiento de la labor, inequidad laboral asignando funciones de menosprecio al trabajador o desprotección sobre la integridad física.

8.4. **Posible motivación.**

En cuanto a las causas, se puede ubicar en un victimario que no tiene un buen nivel de respeto por los derechos humanos y cuenta, en algunos casos, con un supuesto grado de superioridad, con base en el cual considera que su predominio lo autoriza a ejercer el acoso.

8.5. **Identificación de las dependencias donde ocurren las causas.**

Todas las áreas que conforman la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

8.6. **Acciones preventivas**

La prevención está encaminada al conocimiento que tengan los trabajadores de las acciones que constituyen el acoso y los mecanismos que existen para combatirlo, por lo que la publicidad sobre las herramientas para enfrentarlo se constituye en la principal arma, a través de:

- Establecer y divulgar políticas de convivencia;



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- Divulgación de las acciones que pueden constituir el acoso;
- Fortalecer el conocimiento sobre los derechos humanos que se vulneran con el acoso;
- Actividades de integración laboral;
- Fomentar la denuncia del acoso, aunque no sea la víctima, para promover la vigilancia entre los compañeros;
- Actividades de integración;
- Diagnósticos del clima laboral.

Si bien, con ocasión de la pandemia generada por el Covid-19 el seguimiento de estos asuntos puede ser más completo, el conocimiento que tengan las víctimas del acoso sobre las pruebas que se requieren pueden ayudar a fortalecer las denuncias.

8.7. Atención del acoso por parte del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral debe recomendar los mecanismos de prevención, corrección y control de las conductas que constituyan el acoso laboral o sexual.

Debe tenerse en cuenta que las actividades del Comité de Convivencia Laboral son de carácter confidencial.

Las funciones específicas son:

- Recibir y tramitar las quejas con las pruebas;
- Examinar cada caso;
- Escuchar a las partes;
- Crear un espacio para el dialogo entre las partes;
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes;
- Hacer seguimiento;



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- Si no hay acuerdo remitirlo a la Procuraduría General de la Nación;
- Presentar a la Gerencia General las recomendaciones sobre las medidas preventivas y su informe anual de sus resultados;
- Hacer seguimiento;
- Presentar informes trimestrales con estadísticas de quejas, seguimiento casos y recomendaciones.

La queja deberá o denuncia se deberá presentar por escrito.

8.8. Conductas que constituyen acoso laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006:

Las conductas son la siguientes:

- 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,



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

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.

8.9. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

En función del nivel jerárquico o cargo sobre quienes recae la calidad de personas acosadoras, el acoso laboral se clasifica en:

Acoso Descendente o Bossing: Forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir. En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.

Acoso Horizontal: Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, éste puede producirse por conflictos personales, o bien porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

funcionamiento aceptadas por el resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando éste comete un error o incurre en una falta.

Acoso Ascendente: Una persona que ostenta un rango jerárquico superior, se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.

Acoso mixto o complejo: Inicia por la agresión de uno o varios de los compañeros del trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.

8.10. Modalidades de acoso sexual laboral

El artículo 210 A del Código Penal sobre el Acoso Sexual señala:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Se debe tener en cuenta que el acosador debe ostentar poder que se derive de las relaciones anotadas, pero no comete delito quien se encuentra en relación de igualdad o inferioridad con respecto a la víctima, por lo que debe realizarse la conducta con intención lasciva, libidinosa y sin el consentimiento de la otra persona.

Las modalidades del acoso sexual laboral se pueden dar de las siguientes formas:

Acoso sexual laboral físico: Actos asociados a masajes no deseados, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual; cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de contenido sexual; mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

Acoso sexual laboral verbal: comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Acoso sexual laboral no verbal: exhibición de imágenes u otro material sexualmente explícito, seguir a otra persona, hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo, silbidos, mirar de una manera obscena, o cartas anónimas de contenido sexual.

Otros tipos de acoso sexual laboral: obligar a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

8.11. Algunos de los actos que pueden ser calificados como acoso sexual

- Chantaje u hostigamiento abusando de la autoridad que se tiene sobre la víctima;
- Cartas, notas, correos electrónicos de naturaleza sexual;
- Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona;
- Tocamientos, abrazos, besos o caricias no deseadas;
- Roces deliberados;
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual de la persona;
- Silbar;
- Gestos de connotación sexual, comentarios, insinuaciones, chistes o conversaciones de contenido sexual;
- Amenazas directas o indirectas para una actividad sexual no deseada;
- Insultos por no complacer sus peticiones sexuales;
- Hostigamiento con palabras soeces;



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- Producir conductas que provocan un clima hostil y humillante;
- Invitaciones constantes no deseadas;
- Mirar a alguien de arriba abajo o fijamente;
- No permitirle el paso a alguien;
- Seguir a otra persona;
- Hacer regalos personales;
- Mostrar imágenes de carácter sexual a otra persona;
- Hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo;
- Guiñar un ojo, lanzar besos o lamerse los labios;
- Miradas lascivas o de una manera ofensiva, ejemplo: los pechos de una mujer o las nalgas de un hombre.”

8.12. Conductas que no constituyen Acoso Laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: (de acuerdo con lo señalado en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006:

“a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida; (no aplica para la Empresa)

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

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

- e) La solicitud de cumplir deberes extras 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;*
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.*
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.*
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.*
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.”*

8.13. Conductas atenuantes

De conformidad con lo señalado en el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 se tienen las siguientes como conductas atenuantes del acoso laboral:

- “a) Haber observado buena conducta anterior.*
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.*
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.*
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.*
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.*
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.”

8.14. Circunstancias agravantes

Son circunstancias agravantes de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 de la Ley 1010 de 2006 las siguientes:

“a) Reiteración de la conducta;

b) Cuando exista concurrencia de causales;

c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.”

8.15. Graduación de las faltas

Señala el artículo 5 de la ley 1010 de 2006

“Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.”

8.16. Acciones preventivas del acoso laboral y acoso sexual laboral



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

8.16.1. Responsables

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., es la responsable de adoptar y asegurar la aplicación de los mecanismos preventivos del acoso laboral y del acoso sexual laboral a través de la aplicación de las medidas preventivas de la Subgerencia de Gestión Corporativa y del Comité de Convivencia Laboral, conforme a las competencias y responsabilidades que les asigna la ley y en el protocolo de atención.

8.16.2. Acciones Preventivas

Como mecanismos de prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral y con el apoyo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo, la Subgerencia de Gestión Corporativa desde el proceso de Gestión de Talento Humano, adelantará acciones que fomenten un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, especialmente a través de:

- Retroalimentación periódica de los trabajadores vinculados;
- Establecimiento de políticas de convivencia;
- Actividades de divulgación de normatividad general e interna sobre el acoso y sobre los derechos humanos relacionados con el acoso;
- Campañas de divulgación preventiva;
- Talleres de participación sobre mejoramiento de la calidad de vida laboral;
- Actividades de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales;
- Generar espacio para el diálogo y mejora los canales de comunicación;
- Realización del diagnóstico del clima organizacional;
- Diseñar y realizar actividades de bienestar y salud ocupacional, para establecer valores y hábitos de armonía laboral;
- Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso u otros hostigamientos



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

8.16.3. Comité de Convivencia Laboral para la prevención y atención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral.

En relación con las competencias y funciones del Comité de Convivencia Laboral nos remitimos a lo dispuesto en la Resolución 242 de 2019 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C:

8.17 Caducidad

El artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 dispuso:

“Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.”

En la sentencia del 4 de julio del 2013 de la Honorable Magistrada del Consejo de Estado Doctora Bertha Lucia Ramírez de Paez manifestó lo siguiente:

“En lo que tiene que ver con la caducidad, precisó que el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, que establece que las acciones derivadas del acoso laboral caducan en el término de 6 meses después de la fecha de la conducta; opera frente a comportamientos de ejecución instantánea y, en el caso concreto, los actos de acoso laboral nunca se suspendieron en el tiempo, fueron reiterados y cotidianos. Con todo, aún vencidos los 6 meses para haberse iniciado la acción, ello no impide que la Procuraduría asuma el proceso disciplinario, pero no por acoso laboral strictu sensu sino como un proceso ordinario, sujeto al término prescriptivo de 5 años establecido en el artículo 30 de la Ley 734 de 2002. En ese sentido, la Ley 1010 de 2006, al regular el tratamiento sancionatorio de la falta gravísima de acoso laboral, remite al Código Disciplinario Único.”

8.18 Protocolo para atender las situaciones de acoso laboral o acoso sexual laboral

La presente política acoge en su totalidad el flujograma del protocolo propuesto en el formato FT-132

Protocolo para atender las situaciones de acoso

- a. *“Para atender las quejas formuladas en relación con conductas de presunto acoso, el Comité de Convivencia Laboral, será el encargado de establecer espacios de diálogo, análisis y evaluación de las conductas puestas en su conocimiento, debiendo, ante todo, verificar su realización y proponer las acciones que permitan el restablecimiento de la convivencia laboral entre las partes en*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

conflicto. La información que se presente u obtenga en desarrollo de la labor que adelante este Comité, tendrá siempre el carácter de confidencial y reservada.

- b. El procedimiento para la recepción de la queja y posterior intervención del presunto acosado, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios” (La Empresa diseñó un flujograma que debe ser parte de éste Acuerdo y del que se destaca el procedimiento para la presentación de las quejas por el acoso)*
- c. “La queja debe presentarse al Comité de Convivencia Laboral de manera escrita por medio del correo electrónico del comité o comunicación interna (FT-132 Comunicación interna), especificando la conducta que considera presunto acoso, las pruebas que fundamentan la queja y el nombre y apellido de la persona que presuntamente cometió la conducta.*
- d. Una vez recibida la queja, el Comité evaluará si es necesario realizar convocatoria de una sesión extraordinaria o si el caso puede ser atendido mediante sesión ordinaria según su programación, en ambas situaciones, se notificará por medio escrito o electrónico a las partes involucradas.*
- e. Durante la sesión, el Comité de Convivencia Laboral propiciará entre los presuntos Acosador y Acosado un espacio de acercamiento en el cual, a través del diálogo, se expresen frente a la situación conforme a sus conclusiones y a las medidas referidas en la convocatoria. El Comité podrá sugerir y concertará entre las partes, las posibles alternativas de arreglo.*
- f. Si las partes no proponen soluciones, o no es posible llegar a un acuerdo, el Comité evaluará las probabilidades de arreglo e intentará nueva aproximación en segunda audiencia, que se programará según considere el comité.*
- g. Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso o que las diferencias pueden solucionarse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones, y concilien de una forma respetuosa, dentro de preceptos de dignidad y justicia, y si es necesario se establecerán unos compromisos y un plan de mejora entre las partes, las cuales quedarán establecidas en el formato FT-144 Acta de reuniones que reposará en los archivos del Comité.*
- h. El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento a las personas que se identifican como presuntos acosadores y acosados en un conflicto, y a los compromisos adquiridos por éstos en el plan de mejoramiento, si al realizar el seguimiento se observa que las partes no están cumpliendo con los compromisos*



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

y se continúa presentando el hecho que dio lugar a la queja se continua con el protocolo.

- i. Si no se logra conciliación en ninguna de las 2 audiencias o se evidencia que no se cumple con los acuerdos, el Comité de Convivencia Laboral, presentará un informe y remitirá toda la documentación relativa a las autoridades competentes, a fin de que se investigue ordinariamente, siempre que del asunto objeto de estudio, se deduzcan conductas transgresoras hacia el trabajador que presentó la queja.*
- j. El Comité de Convivencia Laboral, debe vigilar y garantizar que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de presunto acoso o sirvan de testigos en tal procedimiento, además de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la empresa.*
- k. De igual manera el Comité elaborará informes trimestralmente sobre la gestión realizada, donde se incluyen estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General.”*

9. PRESUPUESTO PARA LLEVAR A CABO LAS MEDIDAS.

Se determinará el presupuesto de acuerdo con el cronograma y actividades establecidas para la implementación, socialización y posterior capacitación, en relación con las políticas que se adopten, en virtud de lo señalado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional (MIPG), además de realizar el seguimiento de las actuaciones de las áreas que requieran la visión técnico-jurídica, mediante el grupo interdisciplinario dispuesto para ello.

VII. CRONOGRAMA PARA SU DESARROLLO.

Las medidas y recomendaciones establecidas en el presente documento de política deben implementarse de manera inmediata.

VIII. RESULTADOS ESPERADOS.

Propiciar el conocimiento de las personas vinculadas a la **Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.** sobre sus derechos y las posibles violaciones a éstos a través del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral, de tal forma que tengan claro los mecanismos de defensa con los que cuentan.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

IX. INDICADORES PARA SU MEDICIÓN.

Como los mecanismos son de carácter preventivo y se basan en el conocimiento que tengan las personas vinculadas a la Empresa sobre las herramientas para defenderse de las diferentes clases o modalidades de acoso, los indicadores deben referirse a las actividades publicitarias o de socialización que se desplieguen para todas las personas tengan conocimiento de las herramientas para la defensa de su dignidad.

Número de publicaciones y mensajes en los que se promueve la defensa de los derechos de las personas vinculadas a la Empresa.

Número de publicaciones y mensajes en los que se promueve las funciones del Comité de Convivencia Laboral relacionadas con el acoso laboral y el acoso sexual laboral.

Número de publicaciones y mensajes en los que se citen hechos que constituyen acoso laboral.

Número de publicaciones y mensajes en los que se citen hechos que no constituyen acoso laboral.

Número de publicaciones y mensajes en los que se citen hechos que constituyen acoso sexual laboral.

Número de casos que se presenten de acoso laboral.

X IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA A PARTIR DE SU SOCIALIZACIÓN.

Con el fin de dar cumplimiento a la presente Política de Prevención del Daño Antijurídico de carácter Laboral al interior de la Empresa, esta se debe poner en conocimiento de cada una de las personas que trabajan en la Empresa con el propósito de crear conciencia sobre su importancia.

XI. ÁREAS QUE DEBEN INTERVENIR.

Todas las áreas que conforman la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá deben intervenir en la implementación y adopción de la presente política, toda vez que poseen la capacidad de producir actos que podrían generar un riesgo patrimonial para la Entidad y sus respectivas consecuencias.



ACUERDO 07 DE 2021

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.

ARTÍCULO 2º. En cumplimiento de la Directiva Distrital 25 de 2018 de la Secretaría Jurídica Distrital remítase copia de este Acuerdo a la Secretaría Jurídica Distrital.

ARTÍCULO 3º. La presente política fue discutida y aprobada por los miembros del Comité en sesión del día veintinueve (29) del mes de octubre de 2021 y regirá a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

CAROLINA JARAMILLO RESTREPO
PRESIDENTE COMITÉ
Delegada del Gerente General

ADRIANA SÁNCHEZ ARCILA
SECRETARIA TÉCNICA

Proyectó: Luis Alberto Suárez – Abogado SJ
Juliana Valencia - Abogada SJ