



PROCEDIMIENTO

- 1. NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:** Protocolo de prevención, atención y seguimiento al acoso laboral y gestión de quejas de presunto acoso laboral en la Rama Judicial
- 2. PROCESO AL QUE PERTENECE:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- 3. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO:** Establecer los lineamientos generales para prevenir, recepcionar, dar trámite y hacer seguimiento de las quejas reportadas como presuntas conductas de acoso laboral en la Rama Judicial, fomentando un buen ambiente laboral y relaciones interpersonales fundamentadas en el respeto, la dignidad e integridad de los servidores judiciales, promoviendo el compromiso mutuo entre las partes para la solución efectiva de controversias y dar cumplimiento a los parámetros establecidos en la normatividad vigente.

4. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO:

ACTIVIDAD CON LA QUE SE DA INICIO AL PROCEDIMIENTO:	Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias. Recibir la queja de presunto acoso laboral.
DEPENDENCIA QUE DA INICIO AL PROCEDIMIENTO:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a Nivel Nacional. Comité de Convivencia Laboral
ACTIVIDAD CON LA QUE FINALIZA EL PROCEDIMIENTO:	Evaluación periódica del clima laboral con fundamento en los informes de los psicólogos de la Rama Judicial y de considerarse necesario efectuar actividades de prevención y corrección con apoyo de la ARL. Realizar seguimiento, cierre y archivo de las quejas de presunto acoso laboral
DEPENDENCIA QUE FINALIZA EL PROCEDIMIENTO:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a Nivel Nacional. Comité de Convivencia Laboral
ENTIDADES Y PROCESOS A LOS QUE APLICA ESTE PROCEDIMIENTO:	Nivel Central, Direcciones Seccionales y Coordinaciones administrativas, según corresponda

5. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO:

Cargo	Dependencia
Director de Unidad	Unidad de Recursos Humanos

CÓDIGO	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
P-ASST-12	Líder del Proceso	Profesional Especializado Grado 33	División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN	FECHA	FECHA	FECHA
05	07/05/2024	08/11/2024	15/11/2024



Director Administrativo responsable del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Unidad de Recursos Humanos
Encargados de la ejecución del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Nivel Central, las Direcciones Seccionales y Coordinaciones Administrativas.	Unidad de Recursos Humanos
Comité de Convivencia Laboral	Nivel Central, Direcciones Seccionales y Coordinaciones administrativas, según corresponda

6. MARCO NORMATIVO: Ver Matriz de requisitos legales del SG-SST

7. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

Comité de Convivencia laboral: grupo de personas conformadas por representantes del empleador y de los empleados, son los encargados de la gestión de quejas de presunto acoso laboral, las funciones se encuentran establecidas en la Resolución N. 652 de 2012 y en el Acuerdo PCSJA23-12077 del 23 de junio de 2023.

Acoso Laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. Resolución 2646 de 2008.

Acorde con lo previsto en Parágrafo del artículo 1° de la Ley 1010, la ley de acoso laboral no aplica 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.

Respecto de la definición de acoso laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 ha decantado:

“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas”.

Acoso Moral: toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. Marie-France Hirigoyen.

Violencia Psicológica: toda acción, o conducta, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada en su integridad por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como “consecuencia directa” de la misma. Se entiende por “consecuencia directa” un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción,

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable". OIT

Modalidades de acoso laboral: De acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

- **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.
- **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.
- **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. Ley 1622 de 2013.
- **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.

Frente a las modalidades de acoso laboral, la Corte Constitucional en su Sentencia T-317/20, mediante la cual se pronunció sobre una "ACCION DE TUTELA ANTE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL" se puede clasificar en otras modalidades, en atención a la posición que ocupe el sujeto pasivo y sujeto activo, así:

- Acoso vertical descendente: Ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del servidor afectado.
- Acoso vertical ascendente: Se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
- Acoso horizontal: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

Conductas que constituyen acoso laboral: Acorde a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de siguientes conductas:

- 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;

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de 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 u 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 la persona;
- 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;
- 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;
- 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 indispensable para el cumplimiento de la labor;
- 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;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- La inobservancia del derecho a la desconexión laboral puede constituirse en una conducta de acoso laboral siempre que sea persistente y demostrable en los términos establecidos en la Ley 1010 de 2006 (parágrafo 2º del artículo 4º de la Ley 2191 de 2022)

Conductas que NO constituyen Acoso Laboral: conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006

- 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 institucional.
- La formulación de circulares, memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral o cumplimiento del manual de funciones.
- La evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, esto es, que aplica frente a la evaluación del desempeño para los funcionarios o Acuerdos de Gestión para los Gerentes públicos.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la vinculación laboral, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la legislación sobre la función pública.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



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

Desconexión laboral: Se encuentra regulado en La Ley 2191 de 2022, y se define como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos, licencias por enfermedad o maternidad.

La política de prevención del acoso laboral: consiste en la implementación de mecanismos para la prevención y control encaminados a evitar cualquiera de las modalidades de acoso laboral fundamentado en la promoción de la cultura del buen trato, con el fin de fomentar ambientes laborales armónicos y sanos (Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral. Resolución 2764 de 2022).

8. CONTROLES DEL PROCEDIMIENTO:

TIPO DE CONTROL	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
Informe de actividades de prevención y promoción	Remisión de informes por parte de los psicólogos de la Rama Judicial sobre el clima laboral. Análisis para establecer las actividades de prevención y promoción con apoyo en la ARL.
Diligenciamiento completo del formato F-SST-35. Seguimiento de presuntas quejas de acoso laboral por parte del Comité de Convivencia Laboral	Remisión del seguimiento y cierre de quejas por parte del Comité de Convivencia Laboral cada trimestre al encargado de la ejecución del SG-SST de Nivel Central, seccional, coordinación administrativa y al responsable del diseño e implementación del SG-SST. Presentación de Informe nacional de quejas de acoso laboral a la Alta Dirección como insumo de rendición de cuentas.

9. PROVEEDORES E INSUMOS:

Proveedores	Entrada/Insumos
Congreso de la República, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social.	Normativa que regula las conductas de acoso laboral.
Comité de Convivencia Laboral	Recomendaciones que los Comités de Convivencia Laboral sugieran para prevenir y controlar el acoso laboral en la Entidad y los informes estadísticos sobre quejas radicadas.
Profesionales en psicología de la Rama Judicial y ARL	Informes por parte de los apoyos psicológicos con que cuenta la Rama Judicial sobre el clima laboral en cada seccional.
SIGCMA	Direccionamiento Estratégico: Mejora

CÓDIGO	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
P-ASST-12	Líder del Proceso	Profesional Especializado Grado 33	División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN	FECHA	FECHA	FECHA
05	07/05/2024	08/11/2024	15/11/2024



	Continua
--	----------

10. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO (Ciclo PHVA)

ETAPA	PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SALIDA	RESPONSABLE
P	1	Programar actividades	Realizar el cronograma de capacitaciones dirigidas al mantenimiento de la armonía en los espacios laborales con base en el plan de trabajo de la vigencia	F-ASST-93 Cronograma de actividades	Profesional Universitario con rol de psicología
H	2	Desarrollar medidas preventivas	Desarrollar campañas de sensibilización sobre acoso laboral dirigidas a todos los servidores judiciales en el marco del SG-SST. Efectuar capacitaciones para fomentar las competencias interpersonales, dirigidas al mantenimiento de la armonía en los espacios laborales. Fomentar estrategias de promoción de la sana convivencia laboral basado en la cultura del buen trato.	F-ECI-10 Formato control de asistencia	Profesional Universitario con rol de psicología
H	3	Recibir queja de presunto acoso laboral	Recibir y estudiar la queja de presunto acoso laboral y registrar en el formato correspondiente.	F-SST-34. Reporte y trámite queja presunto acoso laboral	Comité de Convivencia Laboral
H	4	Examinar las quejas	Examinar de manera confidencial la	F-SST-34. Reporte y trámite queja presunto	Comité de Convivencia

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



ETAPA	PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SALIDA	RESPONSABLE
			queja. Identificar los tipos de conductas (si existen) de la queja de presunto acoso laboral, teniendo en cuenta la Clasificación de conductas de acoso laboral y registrarlos en el formato.	acoso laboral	Laboral
H	5	Entrevistar a las partes de forma individual	Citar y escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja de presunto acoso laboral y registrar sus versiones en el formato correspondiente. El Comité de Convivencia Laboral podrá acudir a testimonios de terceros y testigos.	F-SST-34. Reporte y trámite queja presunto acoso laboral	Comité de Convivencia Laboral
H	6	Entrevistar a las partes conjuntamente	Citar conjuntamente a las partes involucradas con el fin de buscar un acuerdo (plan de mejora), creando un espacio de diálogo y promoviendo compromisos mutuos. <u>Notas:</u> • El Comité puede citar más de una vez a los involucrados, en caso de que lo	F-SST-34. Reporte y trámite queja presunto acoso laboral	Comité de Convivencia Laboral

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



ETAPA	PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SALIDA	RESPONSABLE
			<p>considere necesario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si hay circunstancias que razonablemente impidan el desplazamiento de los involucrados, el comité evalúa las estrategias que se deben adoptar para intervenir la situación de presunto acoso laboral. 		
V	7	Hacer el seguimiento a las quejas de presunto acoso Laboral	<p>Realizar durante seis meses seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, y llevar registro de la gestión realizada por el Comité de Convivencia Laboral.</p>	<p>F-SST-34. Reporte y trámite queja presunto acoso laboral F-SST-35. Seguimiento de presuntas quejas de acoso laboral por parte del CCL</p>	Comité de Convivencia Laboral
V	8	Evaluar el informe de actividades de prevención y promoción	<p>Evaluar y gestionar las recomendaciones que los Comités de Convivencia Laboral sugieran para prevenir y controlar el acoso laboral en la Entidad.</p> <p>Analizar los informes por parte de los profesionales con rol de psicología de la Rama Judicial sobre el clima laboral en Nivel Central, Seccionales y Coordinaciones Administrativas.</p> <p>Establecer las</p>	<p>Informe de recomendaciones emitidos por los Comités de Convivencia Laboral Informes de los profesionales con rol de psicología</p>	<p>Responsable del diseño e implementación del SG-SST Encargados de la ejecución del SG-SST de Nivel Central, Seccionales y Coordinaciones Administrativas Comité de Convivencia Laboral</p>

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



ETAPA	PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SALIDA	RESPONSABLE
			actividades de prevención y promoción con apoyo de la ARL		
A	9	Remitir el caso a la entidad disciplinaria correspondiente.	En caso de que no exista acuerdo entre las partes o de no cumplir con el acuerdo realizado y de persistir la conducta, se debe remitir la queja al operador disciplinario (Comisión de Disciplina Judicial) y dejar evidencia en las actas, según formato del SIGCMA.	Reporte de caso de acoso laboral Acta de reunión	Comité de Convivencia Laboral o el quejoso.
A	10	Cerrar la queja	Cerrar la queja de acoso laboral y registrar en los formatos. Llevar el archivo de las quejas presentadas y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información. Remitir la base de datos de seguimiento de presuntas quejas de acoso laboral realizada por el comité convivencia Laboral, a los encargados de la implementación del SG-SST del Nivel Central, Seccional y Coordinaciones	F-SST-34. Reporte y trámite de queja presunto acoso laboral F-SST-35. Seguimiento de presuntas quejas de acoso laboral por parte del CCL	Comité de Convivencia Laboral

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024



ETAPA	PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SALIDA	RESPONSABLE
			<p>Administrativas según corresponda trimestralmente, para su consolidación e informes a la alta dirección.</p> <p>Nota: Este formato no debe contener datos personales por ser información confidencial.</p>		

11. ANEXOS (Formatos, Guías, instructivos, Planes)

- Formato: F-SST-34. Reporte y trámite queja presunto acoso laboral
- Formato: F-SST-35. Seguimiento de presuntas quejas de acoso laboral por parte del Comité de Convivencia Laboral
- Informe de gestión psicólogos

12. CONTROL DE INFORMACIÓN DOCUMENTADA: Ver tabla de retención documental validada por el Comité Nacional del SIGCMA

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio
0	Marzo de 2011	Creación del documento
1	Diciembre de 2013	Se incluye cambios según la nueva normatividad del año 2012 y 2013, se ajusta redacción del texto.
2	Julio de 2015	Se realizó algunos ajustes de redacción y se actualizo los formatos.
3	21 febrero de 2020	Se ajustó el documento según formato de establecido por el SIGCMA. Se incluyó nueva codificación de formatos y se actualizaron. Se realizó ajustes de redacción al contenido del PROCEDIMIENTO.
4	13 de mayo de 2021	Se ajusto redacción, se modificó la actividad con la que finaliza el PROCEDIMIENTO y se adicionó actividad en el cierre de la queja.
5	07 de mayo de 2024	Se realizan ajustes con base en el protocolo de prevención y actuación- Acoso laboral de la Resolución 2764 de 2022, cambio de instructivo a procedimiento.

CÓDIGO P-ASST-12	ELABORÓ Líder del Proceso	REVISÓ Profesional Especializado Grado 33	APROBÓ División de Gestión de Calidad y Medio Ambiente
VERSIÓN 05	FECHA 07/05/2024	FECHA 08/11/2024	FECHA 15/11/2024