

POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL Y SALUD MENTAL

La GOBERNACION del Departamento de Santander es una entidad pública del orden territorial, con autonomía para la administración de los asuntos sectoriales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social dentro de su territorio, en los términos dispuestos por la constitución y la ley.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo asume la responsabilidad y reconoce la importancia del talento humano, por lo cual establece dentro de sus prioridades la implementación y mejoramiento continuo que permitan velar por el bienestar físico y mental de los servidores públicos, contratistas y proveedores, propiciando, ambientes seguros y saludables durante el desarrollo de las actividades que realizan para la entidad.

En esta política de la GOBERNACION DE SANTANDER resalta la importancia del buen trato y las relaciones positivas independientemente del nivel jerárquico al interior. En este sentido todos los servidores públicos al servicio de la entidad, encaminaran sus acciones proyectando los valores de empatía, respeto, entre otros, aprendiendo así a gestionar sus emociones para generar una buena comunicación asertiva y un excelente clima laboral, evitando así cualquier tipo hostigamiento, discriminación y/o persecución entre ellos.

En consecuencia, la GOBERNACION DE SANTANDER, se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, 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) Resolución 734 de 2006 (Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006), Resolución 2646 de 2008 (Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo), Resolución 652 de 2012 (Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones) y 1356 de 2012 (Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012) a salvaguardar la información recolectada y a la vez que dar trámite oportuno a las quejas que pueda aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Santander creado mediante Decreto 0346 de 2015 (Por el cual se adopta el Plan estratégico de Talento Humano para la Gobernación de Santander, pág. 69 a la 72 Comité de Convivencia Laboral) y la Resolución 02764 de 2022 (Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos).

La ley 1010 del 2006, articulo 7 nos habla de las conductas que constituyen acoso laboral:

- 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;
- I) 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.

Articulo 8 conductas que 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 Pública 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;



- 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.

Todo trabajador tiene derecho a un ambiente libre de hostigamientos, coerción y/o acoso laboral. Con el propósito de evitar la ocurrencia de situaciones de acoso laboral que afecten las condiciones de trabajo y salud mental de los servidores públicos. la gobernación de Santander, con el apoyo de la oficina de seguridad y salud en el trabajo promoverá todas las acciones de prevención de acoso laboral y enfermedad mental, contando con la participación de los servidores públicos de la gobernación de Santander, generando una conciencia colectiva de sana convivencia, promoviendo la salud física y mental en la entidad.

El incumplimiento de esta política y/o estar involucrado en una situación de acoso laboral estará sujeto a investigación y acarreará las sanciones disciplinarias a las que haya lugar de acuerdo a la normatividad legal vigente, procedimientos y medidas disciplinarias establecidas por la entidad.

Firma el Representante Legal, a los 12 días del mes de junio de 2024.

MAYOR GENERAL® JUVENAL DIAZ MATEUS Gobernador de Santander Que

Vo.Bo:

Magda Milena Ocaña Cardozo / Secretaria Privada.

Luz Ángela Cristancho Corredor / Jefe Oficina Jurídica.

Sandra Patricia Quirós Marín / Secretaria Administrativa.

Silvestre Olaya Peña / Director Administrativo de Talento Humano Miryam Fabiola Mora Caballero / Profesional Universitario.

Proyectó: Erwing Hermógenes Chacón Joben / Coordinador Oficina Seguridad y Salud en el Trabajo.