

RESOLUCIÓN No. - - 2 8 6

(0 1 SEP 2021)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE TURBACO.

EL ALCALDE MUNICIPAL DE TURBACO

En uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial las establecidas en el artículo 315 de la Constitución Política Colombiana

CONSIDERANDO

Que el artículo tercero de la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta entre otras las siguientes definiciones:

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

e) protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

l) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

RESOLUCIÓN No: - - 2 8 6

(0 1 SEP 2021)

m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

ñ) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

o) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

p) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

q) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Que la Alcaldía Municipal de Turbaco está comprometida con proporcionar y garantizar a sus funcionarios/servidores/colaboradores un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para el desarrollo de las actividades, donde prime el respeto y la confianza para todos; por lo tanto, promueve acciones enmarcadas en el cumplimiento de la legislación vigente encaminadas a prevenir toda forma de acoso laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

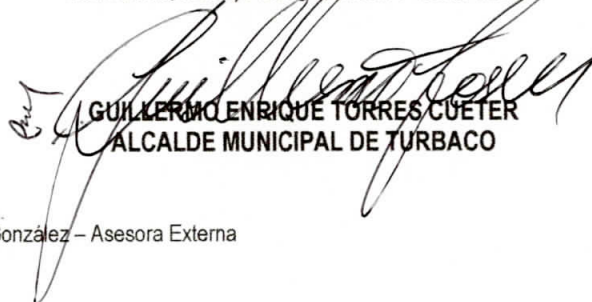
ARTÍCULO PRIMERO. – Adoptar la política de prevención del acoso laboral, en los términos establecidos en el anexo técnico N° 1, el cual hace parte integral de la presente resolución.

PARAGRAFO: A partir de la adopción de la presente política, es responsabilidad de todos los funcionarios /servidores/colaboradores cumplir con esta política, las normas y procedimientos establecidos, sin importar el tipo de vinculación.

ARTÍCULO SEGUNDO. – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

Dada en Turbaco

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE



GUILLELMO ENRIQUE TORRES CUETER
ALCALDE MUNICIPAL DE TURBACO

GRETHEL CABARCAS G.
Proyectó: Grethel Cabarcas González – Asesora Externa



POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE TURBACO

La Alcaldía Municipal de Turbaco está comprometida con proporcionar y garantizar a sus funcionarios/servidores/colaboradores un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para el desarrollo de las actividades, donde prime el respeto y la confianza para todos; por lo tanto, promueve acciones enmarcadas en el cumplimiento de la legislación vigente encaminadas a prevenir toda forma de acoso laboral.

Para efectos de esta política, en adelante se entiende 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, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

De conformidad con el artículo 2 de la referida Ley, 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.
- 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.
- 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.

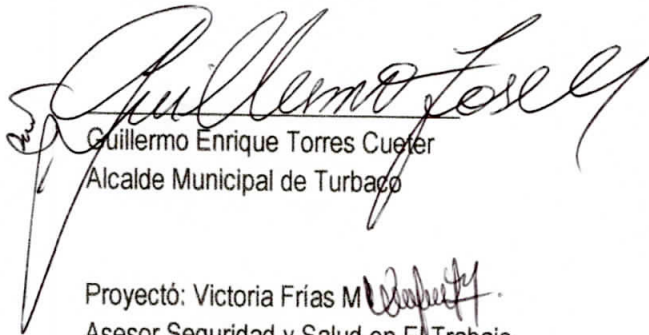


Teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración, igualmente a la protección de su intimidad, honra, y salud mental en sus actividades diarias.

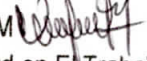
- Se mantendrá un Comité De Convivencia Laboral, el cual, en conjunto con todos los servidores, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, promoviendo el trabajo en condiciones dignas y en armonía.
- La Alcaldía Municipal de Turbaco y todos sus funcionarios/servidores/colaboradores se comprometen a prevenir y erradicar toda conducta del acoso laboral y a defender el derecho de todos a ser tratados con dignidad en el trabajo.
- Los Secretarios de Despacho, Directores y Jefes de Oficina, se comprometen a fomentar activamente el trato respetuoso entre funcionarios/servidores/colaboradores y a excluir de manera determinante cualquier conducta constitutiva de hostigamiento o acoso y garantizan un trato justo y respetuoso hacia aquellos.

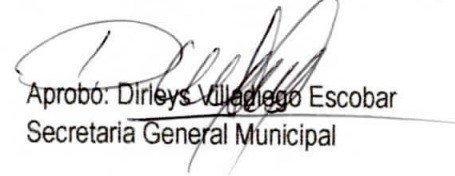
Esta política es de cumplimiento obligatorio por toda persona que se encuentre laborando en la Alcaldía Municipal de Turbaco, sin importar el tipo de vinculación.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que se considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.



Guillermo Enrique Torres Cueter
Alcalde Municipal de Turbaco

Proyectó: Victoria Frías M. 
Asesor Seguridad y Salud en El Trabajo



Aprobó: Dirleys Villegas Escobar
Secretaria General Municipal