

RESOLUCIÓN No. **362** De 2011

**“Por la cual se implementan los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen Acoso laboral y se establece un procedimiento interno en la Contraloría departamental del Huila”**

**EL CONTRALOR DEPARTAMENTAL DEL HUILA** en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir y Corregir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que acorde con la Ley precitada, las Instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo, razón por la cual se procede a expedir la siguiente reglamentación aplicable a los funcionarios de la Contraloría Departamental Huila.

Que el parágrafo 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, establece que se debe abrir escenario Para escuchar opiniones de los trabajadores en la adaptación de las medidas preventivas del acoso laboral.

En mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**CAPITULO 1**

**GENERALIDADES**

**ARTICULO 1. OBJETO:** El objetivo de la presente reglamentación es prevenir 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. Los bienes jurídicos protegidos son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados y trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Universidad. Los presentes lineamientos no se aplican 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, regida por el Estatuto de Contratación de la Contraloría departamental y las normas que los adicione, complementen, modifiquen o sustituyan.

**ARTICULO 2. DEFINICION Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:** 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. Las modalidades generales del acoso laboral son, entre otras, las siguientes:

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 nacionalidad, 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.

**ARTICULO 3. SUJETOS ACTIVOS:** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, los siguientes:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia de la Universidad.
- La persona natural que se desempeñe como empleado o trabajador.

**ARTICULO 4. SUJETOS PASIVOS:** Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, los siguientes:

- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia de la Contraloría Departamental.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

**ARTICULO 5. SUJETOS PARTICIPES:** Puede ser sujetos participes del acoso laboral, los siguientes:

- 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 Ley 1010 de 2006.

**ARTICULO 6. CONDUCTAS ATENUANTES:** Se consideran conductas atenuantes las siguientes:

- 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) Los vínculos familiares y afectivos.
- 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.

El estado de emoción o pasión excusable de que trata el literal b), no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTICULO 7. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:** Se consideran circunstancias agravantes 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.

**ARTICULO 8. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS:** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único y las normas internas de la Contraloría Departamental que rigen la materia, para la graduación de las faltas.

**ARTICULO 9. 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 Contraloría Departamental.
- 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 Contraloría Departamental, o en forma discriminatoria respecto a los demás 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.

Para los hechos no contemplados, la autoridad competente valorará de acuerdo a las circunstancias y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

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 10. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

c) 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.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Contraloría Departamental, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.

e) 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, en caso de los trabajadores oficiales.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución, a saber: Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.

g) 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, para el caso de los Trabajadores Oficiales.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, en el caso de los trabajadores oficiales.

i) 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, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCESO DE DENUNCIA**

**ARTICULO 11. PROPÓSITO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN:** Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la Contraloría Departamental del Huila, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva connivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen

ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTICULO 12. MEDIDAS DE PREVENCION:** En desarrollo del propósito a que refiere el artículo anterior, la Contraloría Departamental ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila sobre la Ley 1010 de 2006, fomentando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con los deberes, derechos obligaciones y las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el régimen sancionatorio.
2. Definir e implementar políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral destinadas a desarrollar programas de convivencia, resolución de conflictos y mediación, entre otros aspectos, para lo cual se deberán adelantar estudios sustentados en herramientas como encuestas y/o sondeos donde se indague por la actitud y tipo de relación de los superiores y/o compañeros de cada servidor, dichos sondeos y/o encuestas deberán tener un tratamiento confidencial.
3. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y velar por el buen ambiente laboral.
4. Programar capacitaciones en temas de conducción de grupos de trabajo, conducción de reuniones, solución de problemas, tácticas y habilidades de negociación, y en general, aquellos temas que se consideren apoyen la labor gerencial, funcional de los empleados y del comité de convivencia laboral.
5. Fomentar la creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral en la Contraloría Departamental del Huila, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Contraloría Departamental del Huila.
6. Adelantar actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral en la Contraloría Departamental, tendientes a:

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral de armónica convivencia.
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Contraloría Departamental del Huila, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Diseñar un Manual de Convivencia la Entidad tendiente a garantizar la armonía en las relaciones de trabajo dentro de la Contraloría Departamental del Huila.

**PARAGRAFO:** La responsabilidad de la organización de los mecanismos descritos, de la Jefaturas de Personal o quien haga sus veces con la orientación, apoyo y direccionamiento del Contralor Departamental o su delegado.

**ARTICULO 13. PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA DENUNCIA:** Todo servidor público de la Contraloría Departamental del Huila que considere este siendo sujeto de acoso de laboral en cualquiera de sus manifestaciones, deberá presentar su queja en primera instancia ante los jefes de personal o quien haga sus veces, sin perjuicio de ejercer sus derechos ante otras autoridades o instancias competentes.

La denuncia se interpondrá por escrito y deberán proporcionarse los datos de identificación conocidos de la persona denunciada, realizarse una breve descripción de los hechos, informando cualquier circunstancia y anexando los medios de prueba que pueda soportar la denuncia.

La jefatura de personal convocará por escrito al comité de convivencia laboral y a los servidores públicos involucrados, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la recepción de la

renuncia. La jefatura deberá remitir a los miembros del comité de convivencia laboral, copia de la denuncia y de los documentos allegados por el denunciante.

**PARAGRAFO:** Cuando la presunta víctima no desea dar a conocer su identidad y presenta una queja por presunto acoso laboral, la jefatura de personal respectiva, adelantará un estudio de clima organizacional en la dependencia, a fin de emitir un informe de las medidas que se adelantarán para cesar y/o corregir los inconvenientes denunciados.

**ARTICULO 14. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Con el objeto de analizar la denuncia interpuesta, verificar la existencia de alguna de las conductas que constituyen o no acoso laboral y adelantar una audiencia conciliatoria entre los involucrados, se constituye un comité conformado por: El Jefe de la oficina de Talento Humano o su delegado, El jefe de la Oficina asesora Jurídica, y dos representantes de los funcionarios, que serán elegidos por ellos mismos mediante votación.

Los miembros del comité podrán invitar al superior jerárquico del funcionario cuestionado o a los servidores públicos que considere para coadyuvar en la audiencia y en el establecimiento de las medidas respectivas

**ARTICULO 15. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras las siguientes:

1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias, recomendaciones y consideraciones que estimare necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral a que se refieren los artículos anteriores,
3. Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, como satisfacción laboral, pertenencia, convivencia, entre otros aspectos, manteniendo el principio de la confidencialidad en todos los casos.
5. Hacer las sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Contraloría Departamental del Huila.
6. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y recomendar las medidas correctivas que se estimaren pertinentes.
7. Oír a cada una de las partes involucradas en la denuncia de acoso, con el fin de presentar a las partes los mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.
8. Hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia, verificando que dichos compromisos se vengán acatando de acuerdo con lo pactado.
9. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**PARAGRAFO:** 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 las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**ARTICULO 16. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:** En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.

3. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del comité.

**PARAGRAFO:** Para efectos de subsanar la situación, el miembro del comité involucrado en la situación antes mencionada, se declarará impedido y cederá la participación en el mismo así: en reemplazo del jefe de personal o quien haga sus veces, deberá ser reemplazados por sus superior jerárquicos o por quien el delegue.

Para el caso del representante de los empleados de carrera administrativa, será reemplazado por el otro miembro principal acreditado ante la Comisión Nacional de Carrera Administrativa .

**ARTICULO 17. AUDIENCIA CONCILIATORIA.** El objetivo de la audiencia conciliatoria, es analizar de manera conjunta con los involucrados, los hechos y la incidencia de los mismos, así como las medidas preventivas que ameriten el hecho, de la mano de la determinación de las implicaciones y procesos legales necesarios.

El jefe de la oficina de Talento Humano o su delegado , o quien haga sus veces presidirá las audiencias, quien dará apertura a la audiencia en la hora indicada. A continuación dará lectura a la denuncia, y posteriormente dará espacio a la parte denunciada para que exponga sus argumentos.

El desarrollo de la audiencia deberá quedar consignado en un acta debidamente firmada por los intervinientes. Si una de las partes se negare a firmarla, bastará con que se exprese tal situación.

La salvaguarda y reserva del acta original de la audiencia, será responsabilidad de la jefatura de personal o quien haga sus veces. Las actas no reposarán en las hojas de vida de los funcionarios involucrados.

**PARAGRAFO I:** En caso de que las partes decidan conciliar y establecer acuerdos en pro del ambiente laboral, el comité de convivencia laboral dará por finalizado el procedimiento y será responsabilidad de la jefatura de Talento humano o quien haga sus veces, el apoyo y seguimiento a los acuerdos formalizados.

Cuando las partes deciden no conciliar, el comité conciliador emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones, y se remitirán los documentos respectivos, a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa por ser de su competencia acorde con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

**PARAGRAFO II:** La asistencia a la audiencia conciliatoria es obligatoria. La ausencia a la audiencia de alguna de las partes deberá ser debidamente justificada, y deberá reprogramarse a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, en atención a garantizar la asistencia de los involucrados a la audiencia, la cual se considera de interés prioritario.

**PARAGRAFO III:** El comité de convivencia laboral acorde con el análisis resultado de la audiencia y cuando resultó infructuoso el procedimiento conciliatorio, podrá sugerir se considere la posibilidad de tramitar traslado que mejor convenga del presunto(s) agresor (es) o víctima(s) del acoso laboral a otras dependencias, sin ignorar que el traslado no puede comportar violación al ius variandi, es decir, que no puede desmejorar al trabajador ni nominal, salarial o funcionalmente y que no puede afectar la prestación del servicio. En caso de determinarse el traslado, preferiblemente debe ser concertado con el (los) funcionario (s) respectivos.

**ARTICULO 18. CONFIDENCIALIDAD.** Todas las instancias intervinientes dentro del proceso, deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada caso. Sin perjuicio de las implicaciones legales, por el incumplimiento de las obligaciones de reserva de la información por parte de los servidores públicos.

**PARAGRAFO I:** Es obligación de los miembros del comité y a las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

**ARTICULO 19. 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 del trabajador oficial, o la declaratoria de insubsistencia, o de 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.
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 Ley 1010 de 2006.

**ARTICULO 20. 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.

**ARTICULO 21. 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 valoración del mérito o proceso de evaluación respectiva, por el tiempo que determine el dictamen médico.

### CAPITULO TERCERO

#### DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 22.** Sin perjuicio de lo establecido en las anteriores disposiciones, la persona que se considere 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, o podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**ARTICULO 23. INDUCCION – REINDUCCION.** El contenido de la presente Resolución debe ser parte de los procesos de inducción y de re inducción que se adelanten en las Sedes de la Contraloría departamental del Huila.

**ARTICULO 24. PUBLICIDAD.** Será responsabilidad del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces, garantizar la debida difusión la presente Resolución al interior de la Entidad.

La presente Resolución se deberá publicar en la página web de la Contraloría departamental del Huila.



ARTICULO 25. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

23 JUN 2011

  
CONSTANTINO TRUJILLO HERNANDEZ

Contrator Departamental del Huila

  
Proyectó: Cristian España  
Jefe Oficina Jurídica

