

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒ SG-SST	
PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL Y/O DE SITUACIONES DE CONFLICTO		Fecha: Febbrero 19 de 2025
		Versión: 001
		Página 1 de 7

1 OBJETIVO

Establecer el mecanismo por medio del cual los funcionarios de la Lotería del Tolima E.I.C., pueden interponer una queja por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral a la luz de la Ley 1010 de 2006. A través de las etapas de Recibir queja o solicitud, Tramitar queja o solicitud, dar cierre al proceso de acoso Laboral.

2 DESTINATARIOS

Este procedimiento es aplicable a todos los funcionarios de la Lotería del Tolima E.I.C.

3 GLOSARIO

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

BIENESTAR: El Bienestar trata de cómo y porqué los servidores experimentan su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas, lo anterior dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad, satisfacción con la vida, y afectos positivos o negativos que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Calidad de vida laboral es lo que siente un servidor público en relación con cada aspecto laboral, incluyendo en este el ámbito económico, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y relación con la organización

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Se constituye como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán

con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto,

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒ SG-SST	
PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL Y/O DE SITUACIONES DE CONFLICTO	Fecha:	Febrero 19 de 2025
	Versión:	001
	Página 2 de 7	

imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Las políticas del balance entre vida personal, familiar y laboral ayudan a los servidores a combinar sus responsabilidades personales y laborales, consisten principalmente en acuerdos de trabajo flexible, descansos consensuados y otros servicios que combinan el bienestar con la vida laboral¹. A través del modelo efr, se concilian los tres aspectos de la vida para armonizar, generando una mejor productividad.

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.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: Son aquellas actividades que se enmarcan en alguno de los subtipos: Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, los cuales tiene como finalidad generar bienestar y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

MALTRATO LABORAL: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒ SG-SST	
PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL Y/O DE SITUACIONES DE CONFLICTO		Fecha: Febrero 19 de 2025
		Versión: 001
		Página 3 de 7

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, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Jerarquía de la norma	Numero/ Fecha	Título	Aplicación Específica
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	Aplicación Total
Decreto	1072 de 2015	Único Reglamentario del Sector Trabajo	Aplicación Total
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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Aplicación Total
Norma Técnica	1000-1, ed. 4	Modelo efr para la gestión de la conciliación	Aplicación Total
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.	Aplicación Total
Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012	Aplicación Total

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒ SG-SST	
PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL		Fecha: Febbrero 19 de 2025
		Versión: 001
		Página 4 de 7

Resolución	312 de 2019	Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST		Aplicación Total
------------	-------------	--	--	------------------

5 GENERALIDADES

El procedimiento de Acoso Laboral tiene como finalidad poner en conocimiento la ruta de acceso al Comité de Convivencia laboral de la Lotería del Tolima.

Tiene como finalidad aparte de aquellas definidas en la Ley, Decretos Reglamentarios y Resoluciones Internas, la creación de valor en aquellas situaciones de clima laboral que generen inconvenientes en la Calidad del desempeño laboral, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección.

6 REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL PROCEDIMIENTO

No.	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
1	RECIBIR QUEJA O SOLICITUD	Sugerencia o Queja por presunto acoso laboral	En esta etapa, el presidente del Comité de Convivencia Laboral recibe la queja o solicitud del funcionario y da trámite correspondiente. A través de las actividades: - Recibir queja o solicitud	Funcionario Presidente del Comité de Convivencia Laboral	Sugerencia o Queja radicada de acoso laboral
2	TRAMITAR QUEJA O SOLICITUD	Sugerencia o Queja radicada de acoso laboral	En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral tramitan la queja o solicitud del funcionario, a través de las actividades: - Analizar queja o sugerencia	Miembros del Comité de Convivencia laboral	Citación a sesión del Comité de Convivencia Laboral Acta de reunión de Comité

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒ SG-SST	
PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL		Fecha: Febbrero 19 de 2025
		Versión: 001
		Página 5 de 7

No.	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
3	DAR CIERRE AL PROCESO DE ACOSO LABORAL	Citación a sesión del Comité de Convivencia Laboral Acta de reunión de Comité	En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral toman decisión sobre la queja o solicitud del funcionario y/o colaborador de la Entidad. A través de las actividades: - Tomar decisión	Miembros del Comité de Convivencia laboral	Citación a sesión del Comité de Convivencia Laboral Acta de reunión de Comité Acta de Conciliación Memorando de sugerencias a la administración Acta de rechazo de la queja Oficio de remisión a la Procuraduría General de la Nación

7 DESCRIPCION DE ETAPAS Y ACTIVIDADES

7.1 ETAPA 1: RECIBIR QUEJA O SOLICITUD

En esta etapa, el presidente del Comité de Convivencia Laboral recibe la queja o solicitud del funcionario o colaborador y da trámite correspondiente.

7.1.1 Recibir queja o solicitud

El funcionario que quiera activar el proceso de queja por acoso laboral, diligencia el formato **PRESENTACIÓN DE QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO**, formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la Entidad. Dicho documento debe contener clara y expresamente el nombre del funcionario y/o colaborador, no se aceptan anónimos de conformidad con la normativa que aplica a este procedimiento.

El funcionario radica el formato ante el presidente del Comité de convivencia Laboral. La queja debe ser interpuesta en un plazo de máximo de 3 años Ley 1010 de 2006, ley 2209 del 2022 por el cual se modifica el Art.18. de la ley 1010 de 2006(Caducidad) a partir de la ocurrencia del último hecho. La sugerencia debe estar orientada a la actividad de prevención o corrección de las situaciones que puedan constituir acoso laboral.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒ SG-SST	
PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL		Fecha: Febbrero 19 de 2025
		Versión: 001
		Página 6 de 7

Una vez recibida la queja por parte del presidente del Comité, remite esta al secretario del Comité de Convivencia Laboral dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

7.2 ETAPA 2: TRAMITAR QUEJA O SOLICITUD

En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral tramitan la queja o solicitud del funcionario y/o colaborador de la Lotería del Tolima E.I.C.

7.2.1 Analizar queja o sugerencia

El secretario del Comité de Convivencia Laboral convoca al Comité de Convivencia Laboral a reunión para la atención y activación del procedimiento. La sesión ordinaria del Comité, se cita mínimo una vez trimestralmente mediante comunicado interno o al correo institucional de cada miembro del Comité.

Una vez establecido el Comité de Convivencia Laboral en sesión ordinaria, se analiza la sugerencia o la queja por acoso laboral, los miembros del Comité de Convivencia Laboral llaman a versión libre a los implicados directos de los hechos de acoso laboral, dichas citaciones serán sucesivas y siempre respetando las reglas de la sana crítica y el principio de intermediación de la prueba.

7.3 ETAPA 3: DAR CIERRE AL PROCESO DE ACOSO LABORAL

En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral toman decisión sobre la queja o solicitud interpuesta por el funcionario y/o colaborador de la Entidad: Tomar decisión.

Luego de escuchar en reuniones a los implicados, los miembros del Comité de Convivencia Laboral sesionan confidencialmente, y de acuerdo a la sana valoración probatoria y los hechos que envuelven la queja de acoso laboral, podrán tomar alguna de las siguientes decisiones:

- Formular un plan de conciliación entre las partes: Con el propósito de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad y en todo caso revisando el cumplimiento de medidas de conciliación
- Hacer las recomendaciones a la administración si a ello hay lugar: Se podrá elevar recomendación de cualquier índole a las autoridades y gerentes públicos

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROGRAMA N°:	PRG-SST-00X
	☒	SG-SST
PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL	Fecha:	Febrero 19 de 2025
	Versión:	001
	Página 7 de 7	

con el fin de mejorar el clima laboral de los funcionarios.

- Rechazar la queja: Este rechazo debe motivarse en acta de rechazo, y se hace solo cuando se advierta que no existen razones suficientes que permitan evidenciar conductas que presuntamente puedan constituir acoso laboral.
- Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación: Esto en el caso que las partes involucradas no lleguen a un acuerdo de conciliación o se nieguen a tener la etapa conciliatoria.

Se deja evidencia de las decisiones tomadas en el Acta respectiva.