

 ALCALDÍA DE GUADALAJARA DE BUGA	OFICINA ASESORA JURIDICA CONCEPTO JURIDICO	Código: AAJ.CT.00F2
		Rev. No: 1
		Fecha de Emisión: Enero 2025
		Página 1 de 1

Guadalajara de Buga, marzo de 2025

Desarrollo

Abogada
MARIA DORIS CAMACHO
Secretaria de Desarrollo Institucional
Presente

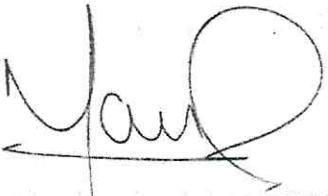
**REFERENCIA: CONCEPTO JURIDICO
RESOLUCION DAM-1100-117 DE MARZO 13 DE 2025 "POR MEDIO DE LA CUAL SE
ADOPTA LA POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO
SEXUAL".**

Cordial saludo,

Comedidamente me dirijo a usted con el fin de informarle, que una vez revisada la documentación de la referencia se puede establecer que cumple con los preceptos constitucionales legales y en especial las conferidas en el artículo 12 Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 1413 de 2010, la Ley 1496 de 2011, la Ley 1616 de 2013, la Ley 2365 de 2024, Decreto 1477 de 2014, Decreto 4463 de 2011, Resolución 2646 de 2008, Resolución 0652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 y demás normas concordantes.

De acuerdo con lo anterior, existe la certeza jurídica que la presente Resolución, cumple con los parámetros establecidos por el Municipio, por lo que ésta Oficina Jurídica imparte **CONCEPTO JURÍDICO FAVORABLE**, para que continúe el trámite de rigor.

Atentamente,



MARCO ANTONIO RIVERA ARAGÓN
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Mauricio González
Aprobó: Marco Antonio Rivera Aragón



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

LA ALCALDESA MUNICIPAL DE GUADALAJARA DE BUGA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas en el artículo 12 Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1413 de 2010, la Ley 1496 de 2011, la Ley 1616 de 2013, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1477 de 2014, el Decreto 4463 de 2011, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 0652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012.

CONSIDERANDO QUE:

1. 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 laborales, en su artículo 1, establece como objeto "(...)definir, prevenir, corregir y sancionar 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(...)".
2. La Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, en su artículo 1, tiene como objetivo establecer las garantías "(...) para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización (...)".
3. La Ley 1413 de 2010. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. En su artículo 1 establece como objetivo garantizar la "(...) contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas(...)".
4. La Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. En su artículo 1, define como objeto asegurar la "(...) igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado (...)".
5. La Ley Estatutaria 1581 de 2013. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales; establece en su artículo 4, los principios

Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

para el tratamiento de datos personales, literal (f) principio de acceso y circulación restringida "(...)Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados conforme a la presente ley(...)".

6. Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones, en su artículo 6, numeral 9. consagra el "Derecho a no ser discriminado o estigmatizado, por su condición de persona sujeto de atención en salud mental", además en su artículo 9 se enfoca en la promoción de la salud mental y prevención del tras-torno mental en el ámbito Laboral.
7. La Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. En su artículo 1. define como objetivo garantizar "(...)el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral(...)".
8. El Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, en su artículo 1, dispone la tabla de enfermedades, la cual "(...) tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados(...)".
9. El Decreto 4463 de 2011. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, establece medidas de protección, prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual en el ámbito laboral. En su artículo 3, sobre las acciones a tomar, se detallan los siguientes literales: "(m) Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. (n) Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora; (o) (...)diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación(...)".
10. La 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, incluye en su objeto disposiciones, en su artículo 1, define "las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y

Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional" y además, contempla en el artículo 14, las acciones sobre las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

11. La Resolución 0652 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, en su artículo 1 señala "(...)la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008(...)".
12. La Resolución 1356 de 2012, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. En su artículo 3, establece que el Comité de Convivencia Laboral debe contar con competencias tales como "(...) respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva, en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos(...)"

En merito expuesto:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN. Adoptar la política de prevención del acoso laboral y/o acoso sexual en el Municipio de Guadalajara de Buga, comprometida a prevenir conductas de acoso, en pro de fomentar un entorno digno y seguro, una vida libre de violencias, el fortalecimiento de la cultura de prevención, las relaciones interpersonales sanas y la imagen corporativa.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO. Establecer estrategias de prevención, protección e intervención en las situaciones de acoso laboral y/o sexual dentro de la entidad, promoviendo la no discriminación y la atención a las víctimas de acoso.

ARTÍCULO TERCERO. ALCANCE. Involucra a cualquier servidor público, trabajador oficial, contratista de prestación de servicios, pasante y practicante, sin importar su cargo o el rol que desempeñe, bajo cualquier modalidad de trabajo, incluidos los desplazamientos en comisión, eventos y diversas actividades relacionadas con el trabajo, comprende la implementación, aplicación y divulgación de la presente política.

ARTÍCULO CUARTO. ACCIONES DE PREVENCIÓN. -Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.

-Dar a conocer el protocolo de prevención y atención ante el acoso laboral y/o acoso sexual, promoviendo un enfoque de cero tolerancias hacia las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

-Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del acoso laboral y/o acoso sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo.

- A través del Comité de Convivencia Laboral, se desarrollarán actividades, eventos y/o campañas de sensibilización y concientización orientados a la prevención del acoso laboral y/o acoso sexual, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO QUINTO. DERECHOS. La víctima tendrá derecho a la verdad, a la confidencialidad, a la protección de su intimidad, a la libre expresión, a la atención integral de salud, al acceso efectivo a la justicia, a la reparación y a la no repetición, a la no revictimización, a la no violencia institucional, a no ser confrontada con el agresor y a la protección contra retaliaciones.

El investigado tendrá derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, al derecho a la información sobre los hechos de la queja o denuncia en los términos procesales establecidos.

PARÁGRAFO. MECANISMO DE QUEJAS. Cualquier servidor público, contratistas y practicantes que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso laboral y/o acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar la queja a través de cualquier mecanismo fijado por la entidad, especificando las circunstancias de tiempo, modo, lugar en que ocurrieron los hechos y soportes.

ARTÍCULO SEXTO. GARANTÍAS. El tratamiento sancionatorio del acoso laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público y las fijadas en la Ley 1952 de 2019 , Capítulo I, artículo 52, como faltas gravísimas, cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiera en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Dirección de Control Interno Disciplinario y Personería Municipal o Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO PRIMERO. ASISTENCIA. Implica la asistencia emocional o psicológica al servidor público y a los practicantes que sean víctimas de acoso por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a través de la línea telefónica de atención, llamando al número #833 o al 018000 919667.

La presente política contempla las siguientes medidas: El traslado del servidor público a un área de trabajo diferente si se siente en riesgo o, la posibilidad de establecer el trabajo en casa; así como la terminación de la relación contractual si el servidor público o contratista víctima lo solicita de manera expresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Fomento al trato libre de estereotipos de género, de orientación sexual o identidad de género.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

PARÁGRAFO TERCERO. PROTECCIÓN LABORAL. El servidor público víctima y los testigos del acoso laboral y/o sexual gozarán de protección laboral durante seis (6) meses, respectivamente.

PARÁGRAFO CUARTO. INTERVENCIÓN. Se establecerá la intervención colectiva en el área en la que se presentó el suceso, orientada a transformar el ambiente laboral en un entorno libre de violencia, a través de la Secretaría de Desarrollo Institucional (Talento Humano).

ARTÍCULO SÉPTIMO. QUEJAS. La denuncia por acoso laboral realizadas ante el Comité de Convivencia Laboral - CCL, se le dará trámite a todas quejas o denuncias por acoso laboral y para las de acoso sexual se trasladará a las autoridades competentes.

ARTÍCULO OCTAVO. DISEÑO Y EJECUCIÓN. El diseño de la presente política y la ejecución de sus directrices estarán a cargo de la Secretaría de Desarrollo Institucional, en articulación con los procesos de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.

ARTICULO NOVENO. INTEGRACION. El Anexo Técnico y el Catálogo, son documentos complementarios que hacen parte integral de esta política y el catálogo constituyen un elemento esencial para la implementación y cumplimiento, las cuales deben ser consideradas en su totalidad para garantizar la coherencia y efectividad de las disposiciones establecidas, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo.

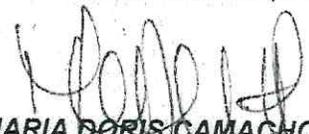
ARTÍCULO DECIMO. La presente resolución regirá a partir de la fecha de su publicación y divulgación por los diferentes canales de comunicación de la Administración Municipal, en el proceso de inducción y reinducción, boletines de comunicación interna y página de intranet.

PUBLÍQUESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

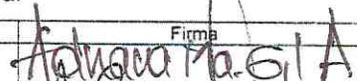
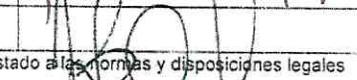
Para constancia se firma en Guadalajara de Buga, a los trece (13) días del mes de marzo de dos mil veinte y cinco (2025).


KAROL VANESSA MARTÍNEZ SILVA

Alcaldesa Municipal


MARIA DORIS CAMACHO RICO

Secretaria de Desarrollo Institucional

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Adriana Ma. Gil Azcárate	Profesional Universitario	
Aprobó	James David Bahena Mejía	Profesional Especializado	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes; y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000