



RESOLUCIÓN No. 014
(11 de septiembre de 2023)

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DE
SANTA MARTA, MAGDALENA EN CUMPLIMIENTO A LO PREVISTO EN LA LEY
1010 2006”**

El Juez Primero de Familia de Santa Marta, Magdalena, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y,

CONSIDERANDO:

1. Que el tema del acoso laboral es de suma importancia para la gestión, protección y cuidado de un buen ambiente laboral. La ley 1010 de 2006 define en el artículo segundo, el acoso laboral como 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.
2. Que en múltiples pronunciamientos la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, han amparado los derechos de empleados, trabajadores en torno a conductas de acoso laboral, pues la ley anotada establece como bienes jurídicamente protegidos el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.
3. Que la Rama Judicial en pro de proteger, prevenir y remediar los actos de acoso laboral, desarrollando los alcances de la ley 1010 de 2006 expidió los ACUERDO No. PSAA08-4437 DE 2008, ACUERDO No. PSAA13-9820, entre otros, relacionando el tema del comité de convivencial laboral.
4. Que dentro del modelo del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad SIGMA se reconoce la importancia del talento humano y de la gestión del conocimiento en la Administración de Justicia, y que no es oculto que el acoso laboral lleva al quiebre de un buen ambiente de trabajo, a la vulneración de derechos y en pro de su prevención y multiplicación de políticas de erradicación, y evitar que en el despacho se den conductas que propendan a acoso laboral, el Juzgado acogerá dentro de su modelo de gestión, las políticas de prevención de acoso laboral, y se harán la designación de líderes de este proceso para su promoción, divulgación y prevención, fomentar las conductas positivas



entre los trabajadores del despacho.

Por las anteriores consideraciones, se,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA: Adoptar la política de prevención de acoso laboral en el Juzgado Primero de Familia de Santa Marta, para la prevención de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, en virtud de la ley 1010 de 2006, las normas que lo reglamentan y modifiquen, con el objetivo de prevenir en el juzgado, cualquier conducta que deteriore la relación laboral entre los servidores, que provenga del juez o de cualquier empleado. Para ello dentro de la política, se promueve la comunicación asertiva, la resolución de conflictos de manera pacífica entre los empleados, y la prevención de conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO. LÍDER DE PROCESO: El o la líder debe servir como multiplicador en el conocimiento de acoso laboral, promover campañas para la prevención de acoso laboral, servir de mediador en los conflictos que se presenten entre los integrantes del equipo de trabajo y participar en los comités, o en las diligencias judiciales o administrativas en donde sea citado para exponer los casos de acoso laboral, siempre que se le requiera.

El líder o la líder debe rendir informes para las reuniones que se aborden temas relacionados con las políticas en las cuales es líder, y adicionalmente cuando el juez titular se lo requiera. Deberá hacer propuestas sobre la política que lidera, las cuales se discutirán en las reuniones correspondientes.

El o la líder representará la política correspondiente del despacho ante las autoridades administrativas y ante la sociedad, asistiendo a charlas, seminarios, cursos, encuentros y todo lo relacionado con la gestión correspondiente para servir de modelo multiplicador de las propuestas a nivel del despacho, seccional y nacional.

En caso que el o la líder del proceso esté inmersa en conductas de acoso laboral, como sujeto activo o pasivo de aquellas, deberá actuar un suplente que lo reemplace, para mediar en el conflicto.

ARTÍCULO TERCERO. DESIGNACIÓN DEL LÍDER DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA. Se designa como líder de las políticas a DIANA PATRICIA SÁNCHEZ GARCÍA, o quien la reemplace en el cargo para el periodo octubre de 2023 a octubre de 2024.



ARTÍCULO CUARTO. DIVULGACIÓN. Para el conocimiento correspondiente del público y de la administración judicial, se dispone la divulgación de las políticas en la cartelera del Juzgado, en el microsítio, en los canales de difusión (grupos de WhatsApp, cuenta X) lo mismo que la REMISIÓN de las políticas al equipo de trabajo, a la Dirección Seccional de Administración Judicial área de talento Humano, Coordinación Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar, al Consejo Seccional de la Judicatura, al Comité Prioritario de Salud Ocupacional-COPASO- y a los representantes del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de la seccional.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,

Firmado Por:

Sergio Alexander Campo Ramos

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Civil 001 Familia

Santa Marta - Magdalena

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6645a9553ae0afaa2f86efa4397d9eb9281cce7e0d7bd48b4ac33810b62ee23d**

Documento generado en 11/09/2023 04:11:50 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>