



PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

1. OBJETIVO

Definir los lineamientos para prevenir y gestionar las conductas o quejas que puedan llegar a tipificarse como acoso laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todo el personal vinculado mediante contrato laboral en Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo.

3. DEFINICIONES

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un superior, un compañero o un colaborador, encaminada a generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir a la renuncia. El acoso laboral se puede dar bajo las siguientes modalidades: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

| No. | RESPONSABLE | ACTIVIDADES | DOCUMENTOS Y REGISTROS |
|-----|-------------|---|---|
| 1. | Empleado | <p>Diligenciar Formato de FORMULACIÓN DE QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIR CONDUCTA DE ACOSO LABORAL, y enviar al Secretario del Comité de Convivencia Laboral de la Sede a la que pertenezca el presunto afectado; en el que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de acoso.</p> <p>Tener en cuenta que las quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral deben ser presentadas preferiblemente durante la misma semana en que ocurrieron los hechos.</p> <p>Nota: No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni verbal.</p> <p>Nota: El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos. No se tramitarán quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral una vez transcurrido este término.</p> | Formato. Formulación de queja que puedan constituir conductas de acoso laboral. |



PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

| No. | RESPONSABLE | ACTIVIDADES | DOCUMENTOS Y REGISTROS |
|-----|--|--|---|
| 2. | Secretario del Comité de Convivencia Laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Una vez recibida la queja por parte del Secretario del Comité de Convivencia Laboral, éste deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación de la investigación. • Comunicar al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de la misma. | Formato. Formulación de queja que puedan constituir conductas de acoso laboral. |
| 3. | Comité de Convivencia Laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Reunir a todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral, cumpliendo con la asistencia necesaria para sesionar. • Analizar el Formato de formulación de queja que puedan constituir conductas de acoso laboral presentado por el presunto acosado. • Evaluar la queja que pueda constituir conductas de acoso laboral para determinar la pertinencia de la misma. <p>Nota: En caso de que la decisión del Comité de Convivencia Laboral, sea que la queja reportada no es una conducta que constituya acoso, dirigirse a la actividad No. 8.</p> <p>Nota: Para determinar si se debe activar el proceso de investigación que pueda constituir conducta de acoso</p> | Acta de Reunión Extraordinaria |



PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

| No. | RESPONSABLE | ACTIVIDADES | DOCUMENTOS Y REGISTROS |
|-----|-------------------------------|--|---|
| 4. | Comité de Convivencia Laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Activar el proceso de investigación de la queja que pueda constituir una conducta de acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral, en la reunión extraordinaria en la que analiza la queja y decide continuar con el proceso, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso. • En estas acciones, se podrá: <ul style="list-style-type: none"> ○ Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral. ○ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. <p>Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</p> ○ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. ○ Solicitar apoyo técnico o peritaje de Profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso. Sin dar a conocer los hechos de investigación, y con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensable para la investigación. • Nota: En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral. | <p>Acta de reunión de escucha de versión libre</p> <p>Documentos</p> <p>Correos electrónicos</p> <p>Comunicaciones Varios</p> |



PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

| No. | RESPONSABLE | ACTIVIDADES | DOCUMENTOS Y REGISTROS |
|-----|-------------------------------|---|---|
| 5. | Comité de Convivencia Laboral | <p>Cierre del proceso de investigación.</p> <p>Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. • Hacer las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, y con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral. • Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación. • Notificar a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada. <p>Nota: Una vez presentada la queja el Comité de Convivencia Laboral dispone de 15 días hábiles para hacer la investigación, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales del tiempo inicial para tomar una decisión.</p> <p>Nota: En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá recurrir al inspector de trabajo territorial donde ocurrieron los hechos, y para la Universidad se cierra el caso.</p> <p>Nota: En caso en el que la queja presentada carezca de todo fundamento factico o razonable, se le impondrán las sanciones contenidas en la ley 1010 de 2006, sin que se excluya el proceso disciplinario respectivo.</p> | <p>Formato Plan de Mejora proceso de que pueda constituir conducta de acoso laboral</p> <p>Instructivo proceso disciplinario</p> <p>Acta de reunión</p> <p>Comunicado de notificación</p> |



**PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR
CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

| No. | RESPONSABLE | ACTIVIDADES | DOCUMENTOS Y REGISTROS |
|-----|-------------------------------|---|--|
| 6. | Comité de Convivencia Laboral | <p>Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejorar, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</p> <p>Nota: En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, identifica un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, o la conducta persista, el Comité de Convivencia informará a la Dirección de Sede y Dirección Nacional de Gestión Humana. El Comité de convivencia dará el caso por cerrado, y el empleado podrá presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.</p> | Formato Plan de Mejora proceso de que pueda constituir conducta de acoso laboral |
| 7. | Comité de Convivencia Laboral | Enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral. | Documentos de sustentación del proceso. |
| 8. | Comité de Convivencia Laboral | <p>Rechazar la queja:</p> <p>Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta NO constituye conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al empleado por escrito y justificando la decisión adoptada.</p> <p>Igualmente, podrá determinar que los hechos reportados aunque no constituyan una conducta de acoso laboral por no cumplir con los requisitos definidos en las leyes existentes para tal fin; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.</p> | <p>Memorando al empleado sobre el rechazo de la queja de que pueda constituir conducta de acoso laboral.</p> <p>Revisar cómo se debe informar el trámite para el proceso disciplinario</p> |

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

5.1. Ley 1562 Julio 11 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

5.2. Ley 1010 Enero 23 de 2006. Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

5.3. Resolución 652 Abril 30 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas



PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

privadas y se dictan otras disposiciones. El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del artículo 83 de la Ley 9a de 1979 y el numeral 7 del artículo 6° del Decreto-ley 4108 de 2011.

5.4. Resolución 1356 Julio 30 de 2012. Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 30 de abril de 2012

5.5. Decreto 1072 de 2015

5.5. Reglamento Interno de Trabajo.