

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

1. OBJETIVO:

Determinar las acciones necesarias que permitan esclarecer, gestionar y tomar las medidas correspondientes a las quejas de los empleados de la institución que pueden llegar a constituir presuntos hechos constitutivos de acoso laboral ante el Comité de Convivencia.

2. ALCANCE:

Aplica para todos los trabajadores vinculados laboralmente a la Universidad Ces. Inicia con la presentación de la queja y finaliza con el seguimiento a los compromisos acordados entre las partes involucradas.

3. DEFINICIONES:

- **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- **Conciliación:** Proceso por el cual se establecen medidas y estrategias para la resolución de conflictos entre el denunciante y denunciado
- **Denunciado:** Persona que es denunciada como responsable de los actos presuntos de acoso.
- **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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral
- **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.

CONTROL	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre	Elisabeth García Soto	Miguel David Blanco Quintero	Comité de Convivencia
Cargo	Psicóloga - Secretaria del Comité de Convivencia Laboral	Analista de Planeación	Comité Ad-HOC
Fecha	11/10/2022	01/12/2022	



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEUCACION

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

- **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. (Ley 1010 de 2006)
- **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.
- **Quejoso:** Colaborador que hace la denuncia de los hechos presuntos de acoso.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- 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.
- Ley 2209 de 2022, por la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010, respecto a la caducidad de acciones derivadas del acoso laboral
- 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.
- Resolución 2764 de 2022, Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente por la Resolución 00001356 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.
- Resolución 1352 de 2012. Por el cual se modifica parcialmente la Res. 652 de 2012.
- Decreto 1072 de 2015. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, artículo 9, conformación del comité de convivencia laboral
- Concepto 116501 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se define el plazo máximo para dar trámite a una queja por presunto acoso laboral.
- Reglamento Interno de Trabajo. CAPÍTULO XV Relativo a los mecanismos para prevenir y corregir las situaciones de acoso laboral y el procedimiento interno para su solución
- Reglamento del comité de convivencia.

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

- Procedimiento de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial

5. CONDICIONES GENERALES:

- La Universidad CES, como entidad responsable del cuidado y protección de sus colaboradores y, como garante de las normas vigentes, crea el Comité de Convivencia laboral como un mecanismo de acercamiento a la solución de conflictos entre estos.
- Este Comité en ningún momento define si hay una situación de acoso laboral. Su función principal es dirimir las situaciones de posible acoso y resolverlas buscando acuerdos pactados entre las partes.
- Estos procedimientos aplican para todos los colaboradores de la Universidad CES, no aplica para el personal por prestación de servicios
- El canal de recepción de quejas establecido por el comité es el buzón de correo comitedeconvivencia@ces.edu.co
- El formato para la formulación de la queja está en el micrositio del comité <https://www.ces.edu.co/comite-de-convivencia/>
- Las personas que se postulan al Comité no deberán tener formulación de queja de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su elección.
- Las conductas que constituyen o no acoso laboral son las enmarcadas en el artículo 7 y 8 respectivamente de la ley 1010 de 2006.
- El Comité de Convivencia por su parte, es el encargado de implementar acciones y protocolos para la prevención del acoso laboral.
- Las medidas sancionatorias relacionadas con el acoso laboral serán aplicadas según lo establecido en el artículo 10 de la ley 1010 de 2006.
- Este procedimiento no es aplicable al personal contratado por prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.
- El tiempo máximo que se dispone para interponer una queja por presuntos hechos de acoso laboral es de 3 años posterior a los mismos. Pasado este tiempo, no se tramitarán quejas de este tipo.
- Toda queja o petición relacionada con hechos presuntivos de acoso laboral deberá ser radicada ante el Comité de Convivencia diligenciando el FR-BI-094 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso, el cual está en el micrositio comitedeconvivencia@ces.edu.co y, adjuntando las pruebas correspondientes. No se recibirán solicitudes de forma anónima.
- Cuando un miembro del Comité se perciba involucrado ante una queja por acoso laboral, para su diligencia, este deberá declararse inhabilitado y favorecer el trámite correspondiente.
- El Comité de Convivencia, será la instancia encargada de examinar de manera confidencial las solicitudes para determinar previo análisis, las medidas conciliatorias entre las partes.
- Asimismo, el Comité de Convivencia, será la instancia encargada de realizar el seguimiento a los compromisos y acuerdos pactados en la conciliación de la queja.
- Todas las funciones del comité están reglamentadas en la Resolución 652 del 2012, artículo 6.



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEUCACIÓN

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

- Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes (Quejosos – denunciado), el Comité informará al Comité Administrativo de la universidad, y cerrará el caso, el trabajador a su vez podrá interponer la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante un juez competente.
- Conforme lo establece la ley 1257 de 2008, se deberá privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor, durante el espacio de diálogo.
- Los siguientes casos no serán conciliables: Todos aquellos que por reglamento interno de trabajo se consideren faltas graves según el capítulo XIII, y el reglamento docente, artículo 20
- En los casos que se defina que no hay acciones presuntas de acoso y afecten el clima laboral de un área, o varias personas, el Comité de Convivencia informará a Bienestar Institucional para que se haga una intervención y acompañamiento correspondiente.
- El comité de Convivencia Laboral tiene hasta tres (3) meses para dar trámite a una queja por presunto acoso laboral.
- En ningún caso de auditorías internas o del Ministerio de Trabajo se podrá mostrar la información de los casos atendidos por el Comité de Convivencia.
- La única instancia que puede acceder a la información de los casos atendidos por el Comité de Convivencia es un juez laboral.



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEDUCAACION

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Recibir queja	<p>El comité recibirá la queja de los empleados del Ces, a través del siguiente medio, el cual busca cuidar la confidencialidad del proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diligenciamiento del FR-BI-094 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, el cual se encuentra publicado en el micrositio https://www.ces.edu.co/comite-de-convivencia/ , o el empleado lo puede solicitar a cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral. 	Empleado	<p>FR-BI-094 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral</p> <p>Correo electrónico.</p>
2	Convocar reunión extraordinaria	<p>Una vez se reciba la queja, el presidente convocará a reunión extraordinaria a los integrantes principales del Comité de Convivencia Laboral para la atención y activación del procedimiento.</p> <p>Si las personas que tienen participación en la queja de presunto acoso tienen alguna relación con un integrante del Comité de Convivencia Laboral, este se declarará inmediatamente impedido por conflicto de interés y lo reemplazará el suplente.</p>	Convivencia de Convivencia Laboral	<p>Correo electrónico</p> <p>FR-GJ-011 Formato de acta de reunión</p>
3	Verificar y analizar la información de la queja	El Comité deberá analizar si las conductas manifestadas en el formato como presuntas de acoso laboral corresponden a lo mencionado en la ley 1010 de 2006, artículo 2 y 7.	Comité de Convivencia Laboral	FR-GJ-011 Formato de acta de reunión
4	Calificar la queja	El comité luego de la verificación de las acciones, define si se acepta o no la queja como posible acoso laboral.	Comité de Convivencia Laboral	FR-GJ-011 Formato de acta de reunión



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEUCACIÓN

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

N	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
		<p>Si se define que No es una conducta de posible acoso laboral y no requiere activar el proceso establecido, informará al empleado por escrito, soportando y explicando la decisión tomada.</p> <p>Si el caso se genera por un malentendido u interpretación, el Comité dará recomendaciones y/o sugerencias que den lugar al empleado que interpone la queja basada en manejo de conflicto y comunicación para la sana convivencia laboral.</p> <p>Si el caso se constituye como posible acoso, y concuerda con las acciones mencionadas en la ley 1010, el Comité pasa al siguiente numeral.</p>		Correo electrónico
5	Citar al empleado que interpone la queja	<p>La secretaria envía al empleado citación formal a través de correo electrónico. Se indica fecha, hora y lugar de la cita, así como motivo de la reunión, y procede a agendar la reunión con los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>La intención de esta reunión es obtener los detalles por parte del empleado sobre los hechos que dieron lugar a la queja y resolver dudas por parte del comité.</p>	<p>Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Empleado que presenta la queja</p>	<p>FR-GJ-011 Formato de acta de reunión</p> <p>Correo electrónico</p>
6	Citar al presunto acosador	<p>Una vez se realice la reunión con el empleado que interpone la queja, la secretaria cita al presunto o presuntos acosadores, se indica fecha, hora y lugar de la cita, así como motivo de la reunión, y procede a agendar la reunión con los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.</p>	<p>Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Parte implicada como presunto acosador</p>	<p>FR-GJ-011 Formato de acta de reunión</p>



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEUCACION

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

N	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
		<p>La intención de esta reunión es manifestar al presunto acosador la queja expuesta por el empleado, socializando los puntos determinantes como acciones de presunto acoso. Se amplía la información y se resuelven dudas.</p>		
7	Realizar análisis del caso	El comité analiza la queja con la información recibida por ambas partes, y determina estrategias para posible resolución de conflictos.	Comité de Convivencia Laboral	FR-GJ-011 Formato de acta de reunión
8	Realizar reunión de proceso conciliatorio	<ul style="list-style-type: none"> • La secretaria cita a las dos partes (trabajador y presunto acosador). • Se hace un contexto de la situación presentada y analizada por cada uno por aparte. • Se genera un espacio de consciencia en la resolución de conflictos y se lleva a que cada parte proponga una acción para un común acuerdo y compromisos específicos los cuales estarán sujetos a posterior verificación por el Comité. • Las acciones y compromisos propuestos tanto por las partes como por el Comité de Convivencia deberán estar enfocados a la sana convivencia laboral. • En los casos en que no se llegue a un acuerdo, el caso será direccionado al Comité Administrativo para su respectivo tratamiento. Art. 6 N.7 ley 1010 del 2006. 	Comité de Convivencia Laboral Partes implicadas	FR-GJ-011 Formato de acta de reunión
9	Revisar planes de mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo del seguimiento a los planes de acción se podrán hacer a partir del momento en que se concilie el conflicto. • La secretaria citará a reunión y solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas. 	Comité de Convivencia Laboral Partes implicadas	FR-GJ-011 Formato de acta de reunión



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEDUCACIÓN

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA DE POSIBLE ACOSO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código: PR-BI-022

Fecha:

Versión: 01

PROCESO

Bienestar Institucional y Desarrollo Humano

N	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
		<ul style="list-style-type: none">• Se hace revisión y verificación del cumplimiento de los compromisos por las partes.• Si se han cumplido con los requerimientos, se archiva el caso y queda en custodia del Comité de Convivencia de manera confidencial.• Si no se cumplen los requerimientos, el caso se direcciona al comité Administrativo para que se le dé el tratamiento de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y el Comité da por cerrado el caso.		
10	Presentar informes	<ul style="list-style-type: none">• Anualmente, el Comité de Convivencia deberá presentar a la Alta Dirección de la Universidad, el informe de gestión del Comité con las estadísticas (en ningún caso se relacionará la información personal y confidencial de las partes involucradas) de las quejas, seguimiento a los casos y recomendaciones dadas durante el periodo.	Comité de Convivencia	Informe

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE ACTUALIZACIÓN	CAMBIO REALIZADO	RESPONSABLE DEL CAMBIO
(Incluya la última fecha de actualización del procedimiento.)	(Detalle el cambio propuesto o razón de creación del documento, frente a la pertinencia que se tiene para el cumplimiento del objetivo del proceso)	(incluya en nombre del responsable que creó o modificó el documento por última vez, cargo y Área de trabajo)