



# TRÁMITE PARA INTERPONER UNA QUEJA DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

C: PGQ-04; V:01



**Uniclaretiana**  
Fundación Universitaria Claretiana

[www.uniclaretiana.edu.co](http://www.uniclaretiana.edu.co)  

## 1

**OBJETIVO**

Establecer los mecanismos para el trámite para interponer una queja de presunto acoso laboral y dar respuestas oportunas a los colaboradores administrativos y docentes, que prestan sus servicios en la Fundación Universitaria Claretiana.

## 2

**ALCANCE**

El presente documento establece el procedimiento para interponer una queja sobre un presunto caso de acoso laboral, desde la recepción de la queja y el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas originadas del caso hasta la fase de cierre en la adopción.

## 3

**DEFINICIONES**

**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 del Ministerio del Trabajo.

**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.

Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y privadas podrán de acuerdo a su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales 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.

## 4

**CONDICIONES INICIALES**

**4.1.** Las solicitudes realizadas por parte de los interesados, si y solo si, serán recibidas a través de los medios estipulados por el procedimiento (FGQ08 RECURSO PARA INTERPONER QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL).

**4.2.** La queja del presunto acoso laboral, preferiblemente deben ser presentada en la misma semana en que ocurrieron los hechos. El plazo máximo en que se interpondrá una queja de presunto acoso laboral es de tres (3) meses.

**4.3.** La reunión extraordinaria se deberá tener en cuenta que la asistencia de los miembros del comité sea la mitad más uno de sus integrantes para poder sesionar. Para analizar la queja interpuesta, si constituye un caso de acoso laboral.

#### REFERENCIA NORMATIVA

- **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.
- **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 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.
- **Resolución 1356 de 2012:** Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- **Decreto 1072 de 2015.** Único Reglamentario del Sector del Trabajo.

## 5

### DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	EVIDENCIA
01	Diligenciar formato	Diligenciar solicitud a través del (FGQ08 Recurso para Interponer QUEJAS por Presunto Acoso Laboral) y enviar al secretario del Comité de Convivencia Laboral, en el que se indique los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral.  <b>Nota 1:</b> Para el desarrollo de la actividad, tener en cuenta el numeral de las condiciones iniciales <b>4.1, 4.2.</b>	Colaboradores	FGQ08 Recurso para Interponer Quejas por Presunto Acoso Laboral
02	Recepción de la queja	El secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral recibirá la queja de presunto acoso laboral, y este (a) convocará a reunión extraordinaria a los integrantes del comité para la atención y activación del procedimiento. Se debe comunicar al presunto	Secretario (a) del comité de convivencia laboral	FGQ08 Recurso para Interponer Quejas por Presunto Acoso Laboral

		<p>acosado, sobre la recepción de la queja y revisión de la misma.</p> <p><b>Nota 1:</b> El formato para interponer quejas por presunto acoso laboral, se envía al correo asignado al comité, en segunda medida para gestión al área de SST, en donde se garantizará su reserva confidencial en su totalidad.</p>		
03	<b>Realizar Reunión Extraordinaria</b>	<p>Los miembros del Comité se reunirán de manera extraordinaria.</p> <p><b>Nota 1:</b> En caso de que el Comité determine que la queja si constituye una conducta de acoso laboral, continuar con la actividad 04.</p> <p><b>Nota 2:</b> En caso de que el Comité determine que la queja no constituye una conducta de acoso laboral, esta será rechazada, y se deberá notificar al presunto acosado las razones por la cual fue rechazada su solicitud.</p>	Comité de Convivencia Laboral	<p>Acta de la Reunión Extraordinaria</p> <p>Formato de lista de asistencia</p> <p>FGQ08 Recurso para Interponer Quejas por Presunto Acoso Laboral</p>
04	<b>Aperturar investigación de la queja de presunto acoso laboral</b>	<p>El comité de Convivencia Laboral, realiza las investigaciones oportunas, para analizar la queja, y definirá las acciones que considere pertinente y necesarias para iniciar la investigación de caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</li> <li>• Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</li> <li>• Adelantar un espacio de dialogo entre las partes involucradas, en donde se gestionará compromisos de mutuo acuerdo para llegar a una solución efectiva.</li> </ul> <p><b>Nota 1:</b> En caso de solicitar apoyo técnico de</p>	Comité de Convivencia Laboral	<p>Acta de la reunión Extraordinaria</p> <p>Formato de lista de asistencia</p> <p>Correos electrónicos solicitud de Aprobación</p> <p>FGQ08 Recurso para Interponer Quejas por Presunto Acoso Laboral</p>

		<p>profesionales en la resolución de la investigación que generaron el hecho de presunto acoso laboral, es importante evitar dar a conocer los hechos de la investigación adelantada, el apoyo se limitará a disipar dudas técnicas como, por ejemplo: Fortalecer en los conceptos técnicos que los miembros del comité no conozcan, verificar los procedimientos y protocolos indispensables para la investigación. En caso que se requiera conocer los nombres de los involucrados, se debe solicitar consentimiento y aceptación por escrito de las personas involucradas en la queja.</p> <p><b>Nota 2:</b> En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso, deberá declararse inhabilitado y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.</p>		<p>Comunicado de inhabilidad para pertenecer al comité de convivencia laboral</p>
05	<p><b>Cierre del proceso de investigación</b></p>	<p>Una vez culminado el proceso de investigación, el Comité de Convivencia Laboral sesionará y de acuerdo al análisis de los hechos se podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular plan de mejora concertado entre las partes.</li> <li>• Establecer las recomendaciones para las partes involucradas en donde se detallan los compromisos de manera clara, y estas se deben de entregar de forma escrita.</li> <li>• Determinar las sanciones disciplinarias de acuerdo a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, si se llega a</li> </ul>	<p>Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Formato para interponer quejas por presunto acoso laboral</p> <p>Acta de la reunión Extraordinaria</p>

		<p>confirmar una conducta de acoso laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Notificar por escrito a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.</li> </ul> <p><b>Nota 1:</b> El comité tiene un plazo de 30 días hábiles a partir de la presentación de la queja para culminar con la investigación. En caso de requerirse más tiempo para culminar la investigación, se dejará constancia en acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación, se dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales para culminar la investigación.</p> <p><b>Nota 2:</b> En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá enviar una queja a la personería Municipal con copia a la procuraduría, diciendo las razones por las cuales se constituye un tema de acoso laboral y explicando los motivos por qué el comité no acepto el caso como un evento de acoso laboral.</p> <p><b>Nota 3:</b> En el caso en que la queja interpuesta por el presunto acusado de acoso laboral, 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 y de acuerdo en lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo de la institución y será aplicado por quien corresponda.</p>		<p>Formato de lista de asistencia</p> <p>Tramite de proceso disciplinario</p>
<p>6</p>	<p><b>Seguimiento compromisos adquiridos</b></p>	<p>Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas.</p>	<p>Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Formato de lista de asistencia DE-ASG-FO-01</p>

		<b>Nota 1:</b> En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o se identifica un incumplimiento al plan de mejora y a las recomendaciones dadas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la Alta dirección. El Comité de Convivencia dará el caso por cerrado.		
7	<b>Custodia de archivo</b>	Enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral. En caso que se genere una sanción disciplinaria esta irá a la historia laboral del empleado sin el detalle del caso de acuerdo a lo establecido por el órgano interno que corresponda y de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.	Comité de Convivencia Laboral	Documentos generados en el proceso

## 6

**ANEXOS**

(FGQ08 Recurso para Interponer QUEJAS por Presunto Acoso Laboral)

## 7

**DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

N/A

## 8

**CONTROL DE CAMBIOS**

VERSIÓN	MODIFICÓ	APROBÓ	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

## 9

## RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN

Elaboró/Modificó	Cargo	Firma	Fecha
Víctor Alexander Caraballo Martínez	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	En físico	09/06/2022
Revisó	Cargo	Firma	Fecha
Jhonny Rafael A. Valencia Maturana	Coordinador de Calidad	En físico	05/07/2023
Aprobó	Cargo	Firma	Fecha
Comité Integrado de Gestión	N/A	Acta N°38	Acta N°38
<b>Vigente a partir de: 21/07/2023</b>			