

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 1 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

## INTRODUCCION

El artículo 3 de la Resolución número 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, establecen disposiciones y define 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, adopta la definición de Acoso Laboral así: "l) Acoso laboral 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"

El artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral";

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral 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, es necesario establecer su conformación.

El acoso laboral es un fenómeno que ha tomado gran importancia para las organizaciones, especialmente por su impacto nocivo para la salud. La probabilidad de ocurrencia de situaciones de acoso laboral a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores, para el caso del MUNICIPIO DE FUSAGASUGÁ, ha surgido la necesidad de establecer un protocolo de identificación y prevención del acoso laboral que guíe a los trabajadores de todas las líneas de negocio del municipio, sobre las estrategias de identificación y prevención de conductas de agresión, maltrato o en general cualquier trato desconsiderado generado dentro de la dinámica de un contexto de relación laboral.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 2 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

## 1. OBJETIVO

Brindar herramientas para la identificación, prevención y actuación ante situaciones que puedan tipificar acoso laboral, particularmente, para el comité de convivencia laboral como grupo encargado de recibir y dar trámite a quejas de presunto acoso laboral según lo estipulado en la ley 1010 de 2006.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los colaboradores del MUNICIPIO DE FUSAGASUGA, sin importar el tipo de contratación y para las actividades realizadas por el Comité de Convivencia Laboral en la conservación de un clima laboral adecuado en el municipio y para cuando se presente se presente quejas sobre acoso laboral.

## 3. RESPONSABLE

El cumplimiento del procedimiento requiere la participación y compromiso del personal que conforma el comité de convivencia laboral y de todo el personal de la Alcaldía de Fusagasugá, que determine necesario direccionar casos de presunto acoso laboral al comité de convivencia laboral.

## 4. DEFINICIONES

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Acoso laboral</b>	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.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 3 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

<b>Acoso sexual</b>	La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.
<b>Comité de convivencia laboral</b>	Comité bipartito conformado con el fin de contribuir a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud de las personas en su lugar de trabajo.
<b>Imparcialidad</b>	Ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o al juzgar un asunto
<b>Jefe</b>	Persona que tiene autoridad o poder sobre una persona o grupo, para dirigir su trabajo o actividades
<b>Subalterno</b>	Persona que tiene un rango inferior y que subordina a otra
<b>Medida preventiva</b>	Todas aquellas acciones que surgen como consecuencia de la identificación de los riesgos que no hayan podido evitarse.
<b>Medida correctiva</b>	Acción y/o procedimiento ejecutado para resolver las no conformidades detectadas y para prevenir su recurrencia.
<b>Violencia contra la mujer</b>	Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

#### 4.1 MARCO LEGAL

**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 734 de 2006.** Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 4 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

**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.

**Ley 1616 de 2013:** Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1477 de 2014:** Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales e incluye el acoso laboral como un factor de riesgo.

**Resolución 2404 de 2019.** 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 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.

**Ley 2209 de 2022.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso laboral.

**Sentencia T-317/20,** por la cual se reconoce que el acoso laboral se puede presentar hacia un contratista.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 5 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

## 5. DESCRIPCIÓN:

Para la elaboración del presente procedimiento se llevó a cabo la revisión documental de la normatividad aplicada en Colombia en materia de Riesgo Psicosocial, acoso laboral y comités de convivencia laboral, frente a las acciones de promoción de ambientes laborales sanos, prevención de enfermedad mental e intervención a la población trabajadora que manifieste alteraciones psicológicas como resultado de la exposición a conductas que puedan tipificar acoso laboral.

### 5.1 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**1. 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

**2. 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.

**3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Fue modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013).

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 6 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

**4. 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.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. 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.

## 5.2 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 7 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del municipio;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del municipio, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados, el comité de convivencia valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

De otra parte, excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. El comité de convivencia laboral apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 8 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

### 5.3 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el municipio, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del municipio;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>		<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión:</b> 1
			<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
			<b>Página:</b> 9 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración enunciadas, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

#### **5.4 MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL**

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del municipio y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar un protocolo de convivencia, en el que se identifican los tipos de comportamiento aceptables en el municipio.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral del municipio, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos del municipio.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 10 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

confidencialidad y el respeto por el trabajador.

## 5.5 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### Objetivo Del Comité De Convivencia Laboral

Aportar a la prevención de situaciones de acoso laboral al interior del municipio, proponiendo a su vez, mecanismos para la solución de situaciones de este tipo, que se presenten en el interior del municipio, de tal forma que se minimicen los riesgos psicosociales que afecten la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

#### ➤ **Competencias actitudinales y comportamentales que deben tener los integrantes del comité:**

- Respeto
- Imparcialidad
- Tolerancia
- Serenidad
- Confidencialidad
- Liderazgo
- Comunicación asertiva
- Resolución de conflictos
- Contar con entrenamientos mínimos que les permita fomentar las competencias en el lugar de trabajo (manejo de conflictos, comunicación asertiva).

#### ➤ **Funciones del comité de convivencia laboral:**

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- Escuchar las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de dialogo entre las partes.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 11 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

- Formular un plan de mejora concentrado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral garantizando la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá, informar a la alta dirección el cierre del caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional del municipio.
- Elaborar informes trimestrales y anuales sobre la gestión del comité en las cuales deben tener estadísticas las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Alcaldía.

➤ **Funciones del presidente del comité de convivencia laboral:**

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

➤ **Funciones de la secretaria del comité de convivencia laboral:**

El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 12 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito que describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral con sus respectivas pruebas que la soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucrada en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada sesión de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del municipio.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones presentados a alta dirección

Trámite para la resolución de conflictos:



- **Recepción:** El secretario del comité de convivencia laboral recibe y da trámite a las solicitudes interpuestas por los funcionarios del MUNICIPIO DE FUSAGASUGÁ de acuerdo con lo establecido en la legislación Colombiana,

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 13 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

solicitud que debe radicarse por escrito junto con sus respectivos soportes al correo institucional de los integrantes del comité de convivencia laboral:

Correo Electrónico: [comitedeconvivencia@fusagasugacundinamarca.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@fusagasugacundinamarca.gov.co)

➤ **Trámite interno – Comité de Convivencia Laboral:**

- **Análisis quejas y pruebas:** El CCL analiza las quejas interpuestas por la presunta víctima y las pruebas aportadas para determinar la pertinencia, en términos de:
  - Persistencia ( 3 años)
  - Demostrabilidad
  - Relación laboral entre partes
  - Propósito
- Profundización: Versión libre y preguntas:
- **Versión Libre:** es la diligencia en la cual la presunta víctima, victimario y testigos tienen el derecho a ser escuchado lo que tengan que decir libre y espontáneamente y por separado ante el CCL, con respecto al presunto hecho motivo de la diligencia.
- **Preguntas:** cuestionamientos que se realizan con respecto al presunto hecho con el ánimo de esclarecer las dudas surgidas durante el análisis y la versión libre.
- **Deliberación:** Proceso privado previo a la toma de decisión en la cual se consideran los hechos relevantes con respecto al caso y se determinan los planes de acción a implementar. En el proceso de deliberación se debe tener en cuenta toda la información recolectada, lo que incluye, pero no se limita a: versiones libres de implicados y testigos y pruebas (documentos, audios, videos).

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 14 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

- **Conciliación:** Mecanismo de solución de conflictos mediante el cual 2 o más personas gestionan la solución de sus diferencias por si mismos o con la ayuda de un tercero neutral y calificado.
- *Conciliación Pasiva:* El comité actúa a manera de un tercero neutral e imparcial, dejando que las partes implicadas resuelvan el conflicto directamente sin proponer o tomar decisiones sobre las alternativas o decisiones.
- *Conciliación activa:* El comité actúa a manera de un tercero neutro imparcial, interviniendo en la gestión del conflicto (conciliación), lo que implica proponer alternativas de solución y planes de acción para que sean aceptadas por las partes,
- **Formalización de acuerdos:** Se formalizan los acuerdos, planes de acción y seguimientos, y se dejan consignados y firmados en el acta, por las partes que participaron.

**Nota:** Si dentro de la resolución del conflicto hay planes de acción que involucran otras áreas, se les debe informar para que inicien el plan de trabajo; sin embargo, las recomendaciones deben ser informadas a la Alta Dirección para su desarrollo efectivo guardando la reserva y confidencialidad de la información del caso. Por otro lado, si no se logra conciliación, se traslada el caso a la alta dirección del municipio y se da cierre del caso.

- **Seguimiento:** Al proceso de Seguimiento, las partes serán citadas por separado solicitando los soportes necesarios para evidenciar el cumplimiento. Se escuchan las partes involucradas y se revisa la evidencia documental requerida para verificar el cumplimiento de los acuerdos y planes de acción implementados. De cada seguimiento realizado se debe diligenciar y firmar acta.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
		<b>Página:</b> 15 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado	<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

**Nota:** El CCL cuenta con 15 días hábiles para dar respuesta a la queja debido al proceso de revisión y análisis de la misma.

- **Cierre:** Después de realizar los respectivos seguimientos y habiéndose evidenciado la mejoría de la situación, se procede a levantar el acta de cierre del caso, la cual debe quedar firmada por todos los participantes en el proceso,

Nota 1: El CCL cuenta con un plazo máximo de 30 días para dar cierre al caso.

**Nota 2:** Para los casos en el que se realice el seguimiento de compromisos y estos no se cumplieren por alguna de las partes, se levanta un acta especificando lo sucedido y se da por cerrado el caso. Una vez cerrado de esta forma el caso, se notifica a las partes que quedan en libertad de continuar con las instancias que estimen pertinentes, para el restablecimiento de sus derechos. De otra parte, el comité notificará al Alcalde y remitará copia de lo actuado al Ministerio Público.

## 5.6 RECOMENDACIONES GENERALES

- **Fuentes para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial:** Realizar triangulación de fuentes de información entre:
  - Resultados de la aplicación de cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que de conformidad a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 deben ser instrumentos que hayan sido validados en el país, para el caso de Colombia, la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social, adoptada mediante Resolución 2764 de 2022.

	<b>PROCEDIMIENTO ACTUACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>		<b>Código:</b> PR-GTH-039
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión:</b> 1
			<b>Fecha de aprobación:</b> 21/11/23
			<b>Página:</b> 16 de 16
<b>Elaboró:</b> Profesional Especializado		<b>Revisó:</b> Director de Gestión del Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO
001	21/11/23	CREACION DEL DOCUMENTO

