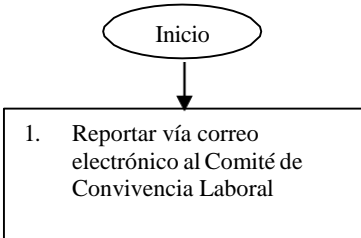
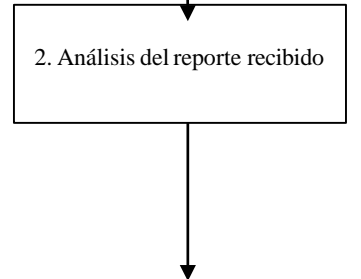


## PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITÉ DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

CÓDIGO	ES-SIG-PR-38
VERSIÓN	0
FECHA DE APROBACIÓN	27/03/2025
PÁGINA	1 de 4

<b>PROCESO</b>	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	<b>SECRETARIA U OFICINA</b>	<b>GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
<b>PROCEDIMIENTO</b>	PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITÉ DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL		
<b>OBJETIVO</b>	ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL		
<b>ALCANCE</b>	INICIA CON EL REPORTE DEL ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y FINALIZA CON EL ACTO CONCILIATORIO O TRASLADO DE LA QUEJA A LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN.		

FLUJOGRAMA [No] [Nombre de la Actividad]	ACTIVIDADES [Descripción de la Actividad]	RESPONSABLES		PUNTOS DE CONTROL	REGISTROS [Documento] [Código]
		AREA	CARGO		
	<p>El empleado que se encuentre en una situación de acoso laboral o conoce algún caso que deba ser comunicado, realizará el reporte ante el comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Santander a través del correo:</p> <p><a href="mailto:convivencialaboral@santander.gov.co">convivencialaboral@santander.gov.co</a></p> <p><b>Nota:</b> El CCL tendrá un plazo máximo de (2) dos meses para responder la queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones colectivas de la Entidad suspenden dicho término.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	-	Formato para la Interposición de Quejas por Presunto Acoso Laboral (ES-GETH-RG-66)
	<p>Se convocará una reunión extraordinaria vía correo electrónico para que los integrantes del CCL analicen si la queja corresponde a una de las modalidades de acoso laboral establecidas en la Ley 1010 de 2006.</p> <p><b>Nota:</b> El CCL podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico de la entidad actuando en calidad de perito. Si el reporte recibido no corresponde a uno de los tipos de modalidades de acoso laboral se notificará al interesado mediante escrito confidencial.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	-	-

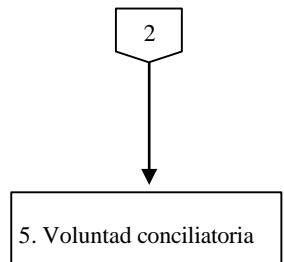
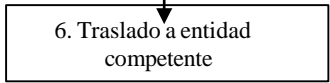
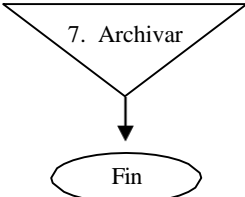
## PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITÉ DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL


CÓDIGO	ES-SIG-PR-38
VERSIÓN	0
FECHA DE APROBACIÓN	27/03/2025
PÁGINA	1 de 4

FLUJOGRAMA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES		PUNTOS DE CONTROL	REGISTROS
[No] [Nombre de la Actividad]	[Descripción de la Actividad]	AREA	CARGO		[Documento] [Código]
<p>1</p> <p>3, Fijación de espacios de diálogo</p>	<p>Una vez sea identificado el tipo de modalidad de acoso laboral de acuerdo al paso anterior, el CCL fijara fecha, hora y lugar para adelantar espacios de dialogo entre las partes involucradas que considere pertinentes.</p> <p><b>Nota:</b> El CCL comunicara vía correo electrónico a las partes involucradas la fecha, lugar y hora para la celebración del espacio de dialogo.</p> <p>Así mismo durante los espacios de dialogo el CCL hará saber tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretende la construcción de soluciones negociadas.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	Firma de las partes involucradas e integrantes del Comité de Convivencia Laboral	Acta de reunión (AP-AI-RG-111)
<p>4. Asistencia de los involucrados</p> <p>2</p>	<p>Si no asiste una de las partes involucradas a la reunión de dialogo esta deberá justificar formalmente vía correo electrónico o en físico su ausencia ante el CCL y se fijará una nueva fecha la cual será informada por medio de correo electrónico.</p> <p>Si no se presenta a la segunda citación se dejará constancia en acta y el CCL fijará una última fecha la cual será informada por medio de correo electrónico.</p> <p>Si la parte que denuncia no asiste nuevamente la queja se dará por desistida y se procederá a archivar, por el contrario si la parte denunciada no asiste nuevamente se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y se dejará registro en acta.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	Actas de reuniones firmadas por los integrantes del Comité de convivencia Laboral y las partes involucradas	Acta de reunión (AP-AI-RG-111)

## PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITÉ DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

CÓDIGO	ES-SIG-PR-38
VERSIÓN	0
FECHA DE APROBACIÓN	27/03/2025
PÁGINA	1 de 4

FLUJOGRAMA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES		PUNTOS DE CONTROL	REGISTROS
[No] [Nombre de la Actividad]	[Descripción de la Actividad]	AREA	CARGO		[Documento] [Código]
	<p>Si durante el desarrollo de la reunión de dialogo asisten las partes involucradas y se evidencia la voluntad de conciliación el CCL elaborará el Acta Conciliatoria incluyendo el plan de mejoramiento a impartir, los compromisos adquiridos y/o acciones de conciliación que considere pertinentes orientadas a superar la situación de acoso laboral. <i>(Continuar al paso 7).</i></p> <p>Si no se evidencia alguna voluntad conciliatoria entre las partes <i>(Continuar al paso 6).</i></p> <p><b>Nota:</b> El CCL realizara seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de acuerdo a lo pactado, dando cumplimiento a lo establecido en la Res. 652 de 2012 Art. 6.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	Firma de las partes involucradas e integrantes del Comité de Convivencia Laboral	Plan de mejoramiento
	<p>Si no fue posible llegar a un acuerdo conciliatorio entre las partes y el quejoso determina que la queja constituye a una conducta de acoso laboral, el CCL trasladara el caso a la Procuraduría General de la Nación dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 Art 6 y dejando constancia de haber agotado todos los términos y el procedimiento interno conciliatorio de la Gobernación de Santander.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	-	Denuncia ante la Procuraduría General de la Nación
	<p>Si fue posible llegar a un acuerdo voluntariamente se archivará la documentación que intervino en la denuncia como constancia de lo presentado y los acuerdos y compromisos adquiridos dentro de la conciliación.</p> <p>Así mismo si es el caso se archivará el traslado ante la Procuraduría General de la Nación.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Presidente o miembros del comité de convivencia laboral	-	Tablas de retención documental

	<b>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITÉ DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL</b>	<b>CÓDIGO</b>	ES-SIG-PR-38
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	27/03/2025
		<b>PÁGINA</b>	1 de 4

<b>SALIDA DE LA ACTIVIDAD</b>	Plan de mejoramiento y/o denuncia ante la Procuraduría General de la Nación.
<b>DEFINICIONES</b>	<b>CCL:</b> Comité de Convivencia Laboral.
<b>OBSERVACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución 652 de 2012, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.</li> <li>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.</li> <li>Resolución 1356 de 2012, “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.</li> <li>Decreto 348 de 2015, “Por el cual se adopta el plan estratégico de Talento Humano Para la Gobernación de Santander”.</li> </ul>

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>				
<b>VERSION</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCION DEL CAMBIO</b>	<b>REVISO</b>	<b>APROBO</b>
0	27/03/2025	Creación de procedimiento para el trámite de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a la normatividad vigente.	Erwing Hermogenes Chacón Joben Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	Erwing Hermogenes Chacón Joben Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo