

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
		<b>VERSION:</b>	1
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>FECHA:</b>	26/09/2019

## ÍNDICE

<b>OBJETIVO</b> .....	2
<b>ALCANCE</b> .....	2
<b>RESPONSABILIDAD</b> .....	2
<b>TÉRMINOS Y DEFINICIONES</b> .....	2
<b>POLÍTICAS</b> .....	2
<b>CONSIDERACIONES GENERALES</b> .....	3
<b>PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b> .....	3
<b>VIGENCIA Y MODIFICACIONES</b> .....	7



<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSION:</b>	1
		<b>FECHA:</b>	26/09/2019

## OBJETIVO

Establecer el mecanismo por el cual los trabajadores de la **Fundación Gimnasio Moderno** puedan interponer una queja que pueda constituirse como acoso laboral de acuerdo a la legislación vigente.

## ALCANCE

El siguiente procedimiento aplica para todos los trabajadores vinculados laboralmente a la **Fundación Gimnasio Moderno**.

## RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del área de Recursos Humanos divulgar el siguiente procedimiento a todos los trabajadores vinculados laboralmente a la **Fundación Gimnasio Moderno**.

## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

De acuerdo a las referidas en la Ley 1010 de 2006 emitida por el Congreso de la República.

**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.

## POLÍTICAS

La **Fundación Gimnasio Moderno** rechaza cualquier tipo de violencia y usará los canales dispuestos para responder de la mejor forma cualquier incidente que perjudique la sana convivencia dentro de la comunidad educativa.

<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
		<b>VERSION:</b>	1
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>FECHA:</b>	26/09/2019

## CONSIDERACIONES GENERALES

La **Fundación Gimnasio Moderno** ha definido canales de comunicación claros con el fin de permitir a los trabajadores expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral a través de los correos [bienestar@gimnasiomoderno.edu.co](mailto:bienestar@gimnasiomoderno.edu.co) en el caso de la **Fundación Gimnasio Moderno** y para el **Gimnasio Sabio Caldas (IED)** al correo [comiteconvivencialaboral@sabiocaldas.edu.co](mailto:comiteconvivencialaboral@sabiocaldas.edu.co) o con algún integrante del Comité.

## PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL

### Primera etapa: Recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de la **Fundación Gimnasio Moderno**, a través del siguiente mecanismo, el cual propende garantizar la confidencialidad en el proceso:

- I. A través del diligenciamiento del formato para la formulación de queja que pueda constituir acoso laboral diseñado para tal efecto, el cual se encuentra publicado en la página WEB de cada uno de los Colegios <https://gimnasiomoderno.edu.co/>, <https://sabiocaldas.edu.co> o solicitar a al cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral, tener en cuenta que las quejas de conducta de acoso laboral deben ser presentadas en un plazo máximo que se dispone conforme a la ley seis (6) meses de la ocurrencia del hecho. No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni tampoco verbal.
- II. Una vez diligenciado el formato para la formulación de queja que pueda constituir acoso laboral, esta debe ser entregada al Secretario del Comité de Convivencia Laboral, quien firmará el recibido de la misma.

<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
		<b>VERSION:</b>	1
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>FECHA:</b>	26/09/2019

## Segunda etapa: Calificación previa

- I. El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006. Una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, este deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento y definir las acciones que considere para el tratamiento del caso.

En estas acciones, se podrá:

- Validar si las pruebas relacionadas están catalogadas dentro de las conductas de acoso laboral de acuerdo a la legislación vigente.
- Citar a las partes involucradas de manera individual e indagar sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja, si el Comité lo cree necesario.
- Realizar reuniones con las partes involucradas con el fin de generar espacios de dialogo, tomar medidas correctivas y oportunidades de mejora de acuerdo al caso.

**NOTA:** Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto de un asesor jurídico externo, que en este caso actuará en calidad de perito, sin dar a conocer los hechos de investigación.

Solo se solicitará asesoría respecto a legislación y/o procedimientos que desconozca el Comité y que sean necesarios para el proceso de investigación. En el caso que se requiera conocer los nombres de los involucrados, se debe solicitar consentimiento y aceptación por escrito de los mismos.

- II. 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

<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
		<b>VERSION:</b>	1
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>FECHA:</b>	26/09/2019

investigación deberá informar al empleado por escrito, justificando la decisión adoptada. 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; probablemente puede ser un incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, en dado caso lo remitirá al área de Recursos Humanos.

Cuando se trate de un caso aislado o un mal entendido el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia. Sí, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

### **Tercera etapa: Verificación de los hechos**

- I. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la **Fundación Gimnasio Moderno**.
- II. Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar las pruebas del caso y las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

### **Cuarta etapa: Proceso conciliatorio**

- I. Los miembros del Comité deberán construir una posible fórmula de resolución de conflictos para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración.

**Nota:** El Comité tendrá un término máximo de veinte (20) días hábiles para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. 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 e informar

<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
		<b>VERSION:</b>	1
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>FECHA:</b>	26/09/2019

a los involucrados. Se dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales del tiempo inicial para tomar una decisión.

- II. Generar las recomendaciones para las partes involucradas de manera escrita, con compromisos claros sujetos a verificación.
- III. Las recomendaciones estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral y serán sometidas a consideración de las partes involucradas con el fin de tener un acta de acuerdos, entre las partes, la cual se dará a conocer al representante legal de la **Fundación Gimnasio Moderno**.
- IV. En los casos que se evidencie una falta disciplinaria por parte de los implicados se debe proceder de acuerdo a lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo y se deberá archivar dicha falta en la historia laboral del trabajador sin el proceso de investigación que ha realizado el Comité de Convivencia Laboral.
- V. 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.

#### **Quinta Etapa: Cierre del proceso de investigación**

- I. Se realizará cierre del caso en el momento en que se evidencie el cumplimiento de las recomendaciones dadas por parte del Comité de Convivencia Laboral, dentro de los tiempos establecidos.
- II. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes y se identifique un incumplimiento de las recomendaciones dadas, o la conducta persista, el Comité de Convivencia informará al representante legal de la **Fundación Gimnasio Moderno** y se dará el caso por cerrado, para que se inicie el respectivo proceso disciplinario de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

**Nota:** En todo caso el trabajador podrá acogerse a lo contemplado en la ley 1010 de 2006.

<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>CODIGO:</b>	A-GRH-PR-001
	<b>PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL</b>	<b>VERSION:</b>	1
		<b>FECHA:</b>	26/09/2019

## VIGENCIA Y MODIFICACIONES

El presente procedimiento rige a partir de su publicación y podrá modificarse con la intervención de los miembros del Comité mediante decisión adoptada a través de una reunión especial.

Bogotá, D.C, septiembre 2019.

**Ana María Uribe Reyes**

Representante Legal

CONTROL DOCUMENTAL		
GESTION DE CAMBIOS		
FECHA (DIA/MES/AÑO)	DESCRIPCION BREVE	VERSION
26/09/2019	Se realiza procedimiento	Primera

<b>ELABORÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
CARGO: Comité de Convivencia Laboral	CARGO: Recursos Humanos	CARGO: Procuraduría