

## Instructivo para presentar una queja de una situación que puede constituir acoso laboral SDHT

### 1. Objeto:

Definir el proceso paso a paso para presentar una queja de situación, que pueda constituir acoso laboral o presentar sugerencia ante el Comité de Convivencia laboral de la SDHT.

### 2. Alcance:

El instructivo va dirigido a todos los funcionarios de la Secretaria Distrital del Hábitat, independiente de su tipo de vinculación que requieran presentar una queja de acoso laboral o sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral.

### 3. 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 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 Único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072 de 2015.

### 4. Definiciones:

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 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.
- **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:

## **Instructivo para presentar una queja de una situación que puede constituir acoso laboral SDHT**

respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

### **5. Generalidades**

- Tenga en cuenta que las quejas que pueda constituir una presunta conducta de acoso laboral, preferiblemente deben ser presentadas durante la misma semana en que ocurrieron los hechos; sin embargo, el plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de seis (6) meses.
- No se recibirá ninguna queja de manera anónima, verbal o que supere los seis (6) meses de ocurridos los hechos de la presunta conducta de acoso laboral.
- Durante el desarrollo de la investigación por una presunta queja de acoso laboral, el Comité de Convivencia laboral podrá tomar las siguientes acciones:
  1. Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral.
  2. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  3. Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
  5. Solicitar apoyo técnico o peritaje de Profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso. Lo anterior, sin dar a conocer los hechos de investigación, y con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensable para la investigación.
  6. De ser necesario que se conozcan los nombres de los involucrados, se debe solicitar consentimiento y aceptación por escrito de las personas involucradas en la queja.
- En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, éste 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.
- Una vez presentada la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, este dispone de treinta (30) días hábiles para adelantar la investigación, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en el acta sobre la necesidad del tiempo y la debida justificación. Dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales del tiempo inicial para tomar una decisión.

## Instructivo para presentar una queja de una situación que puede constituir acoso laboral SDHT

- En caso de que el servidor no se encuentre de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá recurrir al Inspector de Trabajo Territorial donde ocurrieron los hechos. En este evento, el caso para la Secretaría Distrital del Hábitat debe ser cerrado y concluido.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, o la conducta persista, el Comité de Convivencia informará a la Subdirección Administrativa.
- En el caso de que el Comité de Convivencia de por cerrado el caso, el empleado podrá presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.

### 6. Descripción

Nº	Descripción de la actividad	Responsable	Registro
1	Diligencie el formato PS01-FO340-V3 “ <i>Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral o para presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital del Hábitat</i> ”, y remita mediante correo electrónico al Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral, en el que se indique los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral.	Presunto acosado	Formato PS01-FO340-V3
2	Una vez recibida la queja que puedan constituir una presunta conducta de acoso laboral firmando con cédula, fecha y hora, se deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral	Queja radicada ante el comité de convivencia.
3	Comunicar a través de un oficio, al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de esta.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral	Oficio por medio del cual, se hizo la comunicación
4	Una vez exista quórum entre los miembros del Comité de Convivencia Laboral, se procederá a analizar la queja presentada mediante el formato establecido por parte del presunto acosado.  En caso de que la decisión del Comité de Convivencia Laboral sea que la queja reportada no es una conducta que constituya acoso laboral de acuerdo con lo establecido en la Resolución 275 de 2019, debe continuar a la actividad No. 9.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de Reunión Extraordinaria
5	El Comité de Convivencia Laboral, activa el proceso de investigación de la queja que pueda constituir una presunta conducta de acoso laboral y decide continuar con el proceso, definiendo las acciones que considere para el tratamiento del caso.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de reunión de escucha de versión libre Documentos Correos electrónicos Comunicaciones
6	Cierre del proceso de investigación.  Luego de concluir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias podrá: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral,</li> </ul>	Comité de Convivencia Laboral	Acta de reunión  Tramite de proceso disciplinario

## Instructivo para presentar una queja de una situación que puede constituir acoso laboral SDHT

Nº	Descripción de la actividad	Responsable	Registro
	<p>garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Efectuar las recomendaciones para las partes intervinientes, sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral.</li> <li>● Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo de la SDHT, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.</li> <li>● Notificar por escrito a ambas partes, el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.</li> </ul>		
7	Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, sobre 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.	Comité de Convivencia Laboral	Documento de seguimiento al plan de mejoramiento
8	<p>Enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>En caso de que se genere una sanción disciplinaria esta se incluirá en la historia laboral del servidor, sin el detalle del caso.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Documentos de sustentación del proceso
9	<p>Direccionamiento de las quejas que no constituyan acoso laboral</p> <p>Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en la revisión de la queja que esta NO constituye una presunta conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación, deberá informar al servidor por escrito justificando la decisión adoptada.</p> <p>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; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario.</p> <p>De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencia a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un caso aislado o un mal entendido entre las partes.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Comunicado al empleado sobre el rechazo de la queja de que pueda constituir conducta de acoso laboral.

### 7. Control de Cambios:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
18/09/2020	1	Se crea documento con código PS01-IN68