

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01 Página 1 de 24
--	--------------------------------------	---

INTRODUCCIÓN

El presente manual del Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo fundamental establecer un marco claro y accesible para la promoción y el mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y colaborativo. En un contexto laboral en constante evolución, es crucial que las organizaciones implementen políticas y procedimientos que fomenten relaciones interpersonales armónicas, donde todos los colaboradores se sientan valorados y seguros.

El Comité de Convivencia Laboral se constituye como un órgano clave en la detección y prevención de situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral. Su labor no solo se limita a la gestión de quejas y conflictos, sino que también abarca la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la comunicación abierta.

OBJETIVOS:

- **Promover un ambiente laboral saludable:** Fomentar relaciones interpersonales positivas entre los colaboradores.
- **Prevenir el acoso:** Implementar estrategias que eviten situaciones de acoso laboral y sexual.
- **Facilitar la resolución de conflictos:** Actuar como mediador en situaciones de conflicto entre empleados.
- **Atender denuncias:** Proporcionar un espacio seguro para que los empleados puedan reportar situaciones de acoso.

NORMATIVIDAD:

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.

Resoluciones 0652 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.

Circular 026 del 2023: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Ley 2365 del 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01
		Página 2 de 24

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CENTRAL MEDICA DE DIAGNOSTICO S.A.S, cuenta con una política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST documentada, aplicable a todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Dicha política ha sido comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumple los siguientes aspectos:

Establece el compromiso de la CENTRAL MEDICA DE DIAGNOSTICO SAS hacia la implementación del sistema para la gestión de los riesgos laborales mediante el cumplimiento de los tres objetivos básicos a saber:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

La política es específica para la CENTRAL MEDICA DE DIAGNOSTICO SAS., y apropiada para la naturaleza de nuestros peligros y el tamaño de la organización, es concisa, redactada con claridad, está fechada y firmada por el representante legal, adicionalmente, ha sido difundida a todos los niveles de la organización en el proceso de inducción y reinducción, está accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, publicada en dos sitios visibles de las instalaciones.

Se revisará como mínimo una vez al año y de requerirse, se actualiza acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, como en los procesos y cambios en infraestructura de la CENTRAL MEDICA DE DIAGNOSTICO S.A.S.

MISIÓN

Somos una institución prestadora de servicios integrales de salud, comprometidos con la satisfacción de nuestros usuarios, ofreciéndoles un servicio humanizado y una excelente atención, con permanente atención de nuestro talento humano es un factor determinante, basándonos en criterios técnico-científico, académico, ético y morales.

VISIÓN

Ser líderes en la presentación de servicios de salud con reconocimiento Regional y Nacional. Acorde con las necesidades y beneficio de la comunidad en general, empleados y socios, convirtiéndonos en el año 2025 en una de las mejores opciones en el mercado de la salud por su calidad, agilidad, innovación y flexibilidad del sistema; generando así un crecimiento económico y desarrollo institucional.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01 <hr/> Página 3 de 24
--	--	---

VALORES CORPORATIVOS

✓ **Responsabilidad**

Cumplimos con todas sus obligaciones y aspectos legales contenidos dentro del marco jurídico nacional y con las disposiciones contractuales de los clientes, manteniendo en alto su imagen y prestigio.

✓ **Excelencia**

Competimos con calidad en el servicio, basándonos en la calidad del Talento Humano, además de la asistencia, supervisión y reacción permanente.

✓ **Seguridad**

Generamos confianza en nuestros clientes mediante la ejecución de sus valores y brindándole un gran nivel de protección basándose en la esencia de la compañía que es el Servicio Integral de Seguridad.

✓ **Responsabilidad Ambiental**

Para la compañía es de vital importancia la interacción de la organización con el entorno ambiental y el impacto propio de la prestación de sus servicios.

✓ **Compromiso**

Somos una empresa comprometida en la selección y formación de los empleados con altos valores de honestidad y ética para el cumplimiento de todas las funciones propias de su cargo, permitiendo así el desarrollo y progreso de las personas dentro de la organización, reconociendo sus méritos y logros mediante actividades encaminadas al bienestar integral del personal.

✓ **Bienestar Social**

Somos una empresa que propende por la satisfacción de los empleados en relación con las condiciones y factores de seguridad, salud, salud ocupacional y bienestar que inciden en el desempeño del personal y por ende en la calidad del servicio.

POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL

CENTRAL MEDICAL DE DIAGNOSTICO, comprometida en generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimice el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad.

Lo que motiva a la empresa a garantizar un ambiente laboral basado en el respeto a la dignidad humana, la tolerancia, el respeto, armonía, protegiendo la intimidad, la honra, la libertad de sus trabajadores, y dando el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, y las Resoluciones 0652 y 1356 de 2012, circular 026 del 2023 y ley 2365 del 2024.

De lo anterior, el Gerente General con el fin de asegurar un ambiente de trabajo exento de todo tipo de maltrato, acoso o discriminación a la dignidad humana, se ha generado la Política de Convivencia Laboral, desarrollando las siguientes actividades:

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01 Página 4 de 24
--	--------------------------------------	---

☐ Promover el funcionamiento del comité de convivencia laboral de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente y demás normas que sean expedidas para garantizar la prevención del acoso laboral y/o sexual, así como toda forma de discriminación a la población LGTBI o violencia de genero hacia la mujer.

☐ Velar por el desarrollo de un ambiente laboral adecuado, seguro y sano por medio de la adopción de mecanismos que supriman las conductas de acoso laboral y/o sexual, así como toda forma de discriminación a la población LGTBI o violencia de genero hacia la mujer. Promoviendo la equidad, el buen trato y el respeto en favor de la salud mental y dignidad de los colaboradores.

☐ Diseñar e implementar planes que se hagan necesarios para fortalecer las relaciones interpersonales, trabajo equipo y un ambiente laboral equilibrado. Para tratar de evitar así conductas que puedan constituirse como acoso laboral y/o sexual, así como toda forma de discriminación a la población LGTBI o violencia de genero hacia la mujer.

☐ Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 De 2006, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

☐ Todo personal, sea contratistas, empleados, funcionarios, practicantes, debe mantener un buen trato dentro de las instalaciones de la empresa. Entiéndase por instalaciones todos los edificios, terrenos, y demás; que sean propiedad de la Empresa, se encuentren arrendados o sean considerados áreas de trabajo.

El no cumplir con esta política será considerado una falta grave. Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

DEFINICION, CONDUCTAS, MECANISMOS DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

La empresa promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente, la dignidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto la **Gerencia Administrativa y Financiera** atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de los trabajadores que están siendo acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

El presente Manual de Convivencia Laboral tiene como principales directrices en la Ley 1010 de 2006, La Resolución 2646 de 2008, las Resoluciones 0652 del 30 de abril de 2012 y 1356 del 18 de Julio de 2012, **circular 026 del 2023, la ley 2365 de junio del 2024** y el Código Sustantivo del Trabajo.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01 Página 5 de 24
--	--------------------------------------	---

CAPITULO I
GENERALIDADES

ARTICULO 1. OBJETIVO: El presente manual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo; y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. El Comité de Convivencia Laboral buscará una conciencia de sana convivencia en el personal al promover en el trabajo una armonía laboral, la honra, la salud mental, condiciones dignas y justas para su desenvolvimiento organizacional.

ARTICULO 2. BIENES PROTEGIDOS POR LA LEY: Son bienes protegidos por la Ley 1010 de 2006, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTICULO 3. ALCANCE Con la adopción del presente Instrumento se avanza en la prevención y atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, la empresa se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas. Lo anterior, conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el ámbito laboral, así como en el entorno más inmediato de los trabajadores, además de tener incidencia sobre la productividad y el clima organizacional de la Entidad.

ARTICULO 4. DEFINICION Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL: Se entenderá por 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. 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 tendiendo 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 o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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 el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor de 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.

ARTICULO 5. DEFINICION Y MODALIDADES DEL ACOSOS S E X U A L

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales.
- d)preguntas descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- f) arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque los objetos de estas hayan dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i)invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral organización iberoamericana de salud.
- j) demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- k) comunicaciones o envíos de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l)usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m) difusión de rumores sobre la vida sexual de la persona.
- n) preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01
		Página 7 de 24

- o) manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- p) obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) agresiones físicas de carácter sexual.

PARÁGRAFO 1

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor entre otros, acorde al marco constitucional legal y jurisprudencial colombiano.

ARTICULO 6. SUJETOS ACTIVOS: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral y/o sexual, los siguientes:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia, área o sección.
- La persona natural que se desempeñe como empleado o trabajador.

ARTICULO 7. SUJETOS PASIVOS: Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral y/o sexual los siguientes:

- Trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- Los empleados o trabajadores cuando el acoso provenga de sus jefes inmediatos, empleadores o patronos.

ARTICULO 8. SUJETOS PARTICIPES: Puede ser sujetos partícipes del acoso laboral y/o sexual, los siguientes:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la ley 1010 de 2006 son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.



MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

Código:

Versión 01

Página 8 de 24

ARTICULO 9. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado aun.....que no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares y afectivos. Declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional Sentencia C-898 de 2006
- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARAGRAFO 1. El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 10. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el actor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión 01 Página 9 de 24
--	--	---

ARTICULO 11. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS: Lo dispuesto en los dos artículos anteriores (7 Y 8), se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código

Disciplinario Único y las normas internas de la Empresa que rigen la materia, para la graduación de las faltas.

ARTICULO 12. 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 Status 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.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos perteneciente a la intimidad de la persona.
- í. 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 de la Empresa.
- 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 festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores 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.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 10 de 24

- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable 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 enunciados en este Artículo, la autoridad competente valorara, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral, de acuerdo con el artículo 2 de la misma Ley.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil.

ARTÍCULO 13. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquico sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral que subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa Institución cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la Institución.
- f. 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 de Trabajo o en la Legislación.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el Artículo

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 11 de 24

95 de la Constitución.

- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPITULO SEGUNDO

CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Definición de comité de convivencia laboral

Artículo 14. CONFORMACION: El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes: Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes (Min protección, Resolución 1356 del 18 de julio de 2012).

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.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 12 de 24

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación (Minprotección, Resolución 1356 del 18 de julio de 2012).

ARTÍCULO 15. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país (Minprotección, Resolución 1356 del 18 de julio de 2012).

PARAGRAFO 1: Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.

ARTÍCULO 16. REUNIONES: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno (1) de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO 17. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación (Minprotección, Resolución 0652 del 30 de abril de 2012).

ARTICULO 18. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El comité de Convivencia laboral será el responsable de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para las quejas o informes presentados al mismo, que tengan como objetivo poner en conocimiento posibles conductas de acoso laboral; el que deberá actuar bajo los principios de transparencia e imparcialidad.

ARTICULO 19. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones (Minprotección, Resolución 0652 del 30 de abril de 2012):

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual 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.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01 <hr/> Página 13 de 24
--	--------------------------------------	---

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTICULO 20. 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:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO 21. 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:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 14 de 24

lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTICULO 22. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS

MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.
3. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior(es) jerárquico (s) del miembro del comité.

PARAGRAFO 1: Para efectos de subsanar la situación, el miembro del comité involucrado en la situación antes mencionada, se declarará impedido y cederá la participación en el mismo así: por parte de la empresa, será reemplazado por el suplente. Para el caso del representante de los empleados, será reemplazado por el otro miembro suplente.

CAPITULO TERCERO

MEDIDAS PREVENTIVAS, CORRECTIVAS, TRATAMIENTO Y PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

ARTICULO 23. PROPÓSITO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto por la empresa constituyen

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 15 de 24

actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, a la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 24. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

LABORAL: En desarrollo al propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

- 1ro.** La Empresa tendrá un comité integrado, en forma bipartita, por dos (2) representantes suyos y sus dos (2) suplentes, y de los trabajadores dos (2) representantes y sus dos (2) suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Este
- 2do.** Información a los y trabajadores sobre la ley 1010 del 2006, resoluciones 2646 de 2008, comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. resoluciones 0652 y 1356 de 2012, circular 026 del 2023 y la ley 2365 de junio del 2024.

y demás en materia de convivencia laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, y particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el sancionatorio.

3ro. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencias operativas y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

4ro. Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores a fin de:

- a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral.
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

5to. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 16 de 24

6to. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 5 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

7mo. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, circular 026 del 2023 y la ley 2365 de junio del 2024. Podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARAGRAFO 1: La denuncia a que se refiere el numeral 6 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiere una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTICULO 25. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL: El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así (Ley 1010 de 2006):

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando hayado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Con sanción multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y la persona que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTICULO 26. COMPETENCIA: Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, circular 026 del 2023 y la ley 2365 de junio del 2024. cuando las víctimas de acoso laboral y/o sexual sean trabajadores o empleados particulares.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 17 de 24

ARTICULO 27. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO: Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley 1010 de 2006 se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de a solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.
2. En el numeral 7 del artículo 6 de la Resolución 0652 de 2012, dice: 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 remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso.

De no llegarse a un acuerdo de conciliación entre las partes involucradas, el comité de convivencia laboral hará llegar a la alta dirección de la empresa la investigación llevada a cabo, los procesos realizados, y las pruebas aportadas, para lo pertinente a los procesos disciplinarios que aplicará la empresa.

Si como resultado de la situación del comité, esté considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la alta dirección de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en las leyes vigentes, C.S.T., y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

CAPITULO CUARTO PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA DENUNCIA

ARTICULO 28. PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA DENUNCIA: Para una adecuada prestación del servicio por parte del Comité de Convivencia Laboral, el proceso para interponer una denuncia por presunto acoso laboral es el siguiente:

Todo empleado o trabajador de la empresa que considere este siendo sujeto de acoso de laboral y /o sexual en cualquiera de sus manifestaciones, como lo expresa el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, circular 026 del 2023 y la ley 2365 de junio del 2024.

1. deberá presentar su queja en primera instancia ante cualquiera de los miembros del Comité De Convivencia Laboral, sin perjuicio de ejercer sus derechos ante otras autoridades o instancias competentes. Tener en cuenta que las quejas de que pueda constituir conducta de acoso laboral deben ser presentadas preferiblemente durante la misma semana en que ocurrieron los hechos, aunque el plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses.
2. La denuncia se interpondrá diligenciando el formato de quejas requerido, respondiendo

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 18 de 24

cada una de sus preguntas por escrito.

Nota: No se recibirá ninguna queja de manera anónima, nitampoco verbal.

Nota: El plazo máximo que se dispone para interponer una quejaes de 6 meses después de ocurridos los hechos. No se tramitaránquejas que puedan constituir conductas de acoso laboral, una veztranscurrido este término.

3. Una vez recibida la queja por parte del secretario del Comité de Convivencia Laboral, este deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento. Comunicar al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de la misma.
4. Deberán proporcionarse los datos de identificación conocidos de la persona denunciada, realizarse una breve descripción de los hechos, informando cualquier circunstancia y anexando cualquiera de los medios de prueba quepueda soportar la denuncia.
5. Presentar por escrito ampliación de la información (opcional) detallando los hechos del presunto acoso laboral.
6. Dicha denuncia debe presentar, por lo menos, los siguientes requisitos:
 - Nombre completo del quejoso.
 - Cargo desempeñado.
 - Enumeración de los hechos que dieron origen a la denuncia por acoso laboral.
 - Testigos si los hubiere
 - Presunto o presuntos acosadores.
 - Si las hubiere, las pruebas que conduzcan a establecer la ocurrenciade la conducta de acoso laboral.
7. El comité de convivencia laboral convocará por escrito a los empleados involucrados, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente a larecepción de la denuncia.
8. El comité citara al presunto acosador y/o acosadores, al acosado, los testigos de cada una de las partes involucradas.
9. Las citaciones se realizarán cada dos días para recopilar la información necesaria de cada una de las partes involucradas.
10. Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité de convivencia laboral las examinara, escuchando a las partes involucradas, si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensable y en casos especiales, promoverá entre los involucrados un compromiso de convivencia laboral.
11. El Comité de Convivencia Laboral, en la reunión extraordinaria en la que analiza la queja y decide continuar con el proceso, definirá las acciones queconsidere para el tratamiento del caso. En estas acciones, se podrá:

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01 <hr/> Página 19 de 24
--	--------------------------------------	---

Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral.

- Escuchar a las partes involucradas de manera individual 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.

12. Solicitar apoyo técnico o peritaje de Profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso. 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. De ser necesario que se conozcan los nombres de los involucrado, se debe solicitar consentimiento y aceptación por escrito de las personas involucradas en la queja.

Nota: 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.

13. En el numeral 7 del artículo 6 de la Resolución 0652 de 2012, dice: 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 remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso.

14. De no llegarse a un acuerdo de conciliación entre las partes involucradas, el comité de convivencia laboral hará llegar a la alta dirección de la empresa la investigación llevada a cabo, los procesos realizados, y las pruebas aportadas, para lo pertinente a los procesos disciplinarios que aplicará la empresa.

15. Si como resultado de la situación del comité, esté considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la alta dirección de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en las leyes vigentes, C.S.T., y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

16. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 del 2006, y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

17. Cierre del proceso de investigación. Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 20 de 24

- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad
- ✓ Hacer 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
- ✓ Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de algunos de los intervinientes en este proceso de investigación
- ✓ Notificar por escrito a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.

Nota: Una vez presentada la queja el Comité de Convivencia Laboral dispone de 30 días hábiles para hacer la investigación, 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. Se dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales del tiempo inicial para tomar una decisión.

Nota: En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá recurrir al inspector de trabajo territorial donde ocurrieron los hechos; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencia a quien interponga la queja para favorecerla sana convivencia, en caso de tratarse de un caso aislado o un mal entendido o entre las partes.

ARTICULO 29. PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA: El procedimiento que se llevará a cabo una vez radicada la denuncia por Acoso Laboral, será el que se señala a continuación:

- Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la denuncia, el comité de convivencia laboral citara por escrito a los involucrados para que éste rindan una declaración libre sobre los hechos que lo motivaron la denuncia.
- El comité citara al presunto acosador y/o acosadores, al acosado, los testigos de cada una de las partes involucradas. Citara a cada una de las partes involucradas cada dos (2) días para recopilar la información necesaria.
- En todo caso el comité de convivencia citará él o los presuntos autores de la conducta de acoso laboral, al acosado y a los testigos, a diligencias de recopilación de la información, para que el Comité en pleno escuche su versión libre de cada una de las partes involucradas sobre los hechos denunciados.
- Una vez escuchado al denunciante, a los denunciados, a los testigos, y haber recopilado todas las pruebas necesarias. El comité de convivencia laboral, si lo considera necesario, dispondrá de un término de quince (15) días hábiles para efectos de practicar las diligencias respectivas para efectos de verificar los hechos que dieron origen a la denuncia y establecer él o los posibles responsables de las conductas de acoso laboral.
- Dicho término podrá prorrogarse por cinco (5) días hábiles por solicitud del comité de convivencia para revisar y analizar las pruebas de la investigación que faltare.
- Revisada y analizadas las pruebas el comité de convivencia laboral finalizara la investigación.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 21 de 24

- Finalizada la investigación, el comité de convivencia laboral rendirá un informe escrito a la alta dirección de la empresa, debidamente motivado, en el cual se indicará si se presentaron o no los hechos que dieron origen a la denuncia por acoso laboral, (indicará las consideraciones y decisión del comité de calificar si los hechos que dieron origen a la denuncia están suficientemente motivados y corresponden a hechos reales).
- El informe deberá notificarse personalmente a las partes involucradas dentro de la denuncia.
- Contra el informe procederá el recurso de reposición, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su notificación y se decidirá a más tardar cinco (5) días hábiles después.
- Una vez se encuentre en firme el informe que verifica la existencia de los hechos que motivaron la presentación de la denuncia por acoso laboral, se llamará él o los responsables de la presunta conducta de acoso laboral y al acosado, para efectos de suscribir un acta de conciliación en la cual se comprometerán frente al denunciante en mejorar las relaciones personales y laborales para buscar mantener unas buenas relaciones armónicas en el entorno laboral.
- El incumplimiento a lo establecido en el acta de conciliación se considerará como falta grave, conforme lo establecido en el literal B numeral octavo del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 66 de la ley 446 de 1998.
- Los canales de recepción de la queja por presuntos casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo son a través del presidente del comité de convivencia laboral de cada sede, como se describe a continuación:

ARTÍCULO 28: CONFIDENCIALIDAD DE LA DENUNCIA. El procedimiento establecido en este capítulo para efectos de prevenir y corregir las conductas que constituyan acoso laboral que se presenten dentro de la empresa debe ser confidencial, conciliatorio y efectivo. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, al igual que cualquiera de las personas presentes en el proceso de investigación, deberán firmar un Compromiso de Confidencialidad, como lo estipulan las normas y leyes vigentes.

PARAGRAFO 1: Es obligación de los miembros del comité y a las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

ARTICULO 29. AUDIENCIA CONCILIATORIA: El objetivo de la audiencia conciliatoria, es analizar de manera conjunta con los involucrados, los hechos y la incidencia de los mismos, así como las medidas preventivas que ameriten el hecho, de la mano de la determinación de las implicaciones y procesos legales necesarios.

El presidente del Comité de Convivencia aboral presidirá las audiencias de conciliación, quien dará apertura a la audiencia en la hora indicada. A continuación, dará lectura a la denuncia, y posteriormente dará espacio a las partes involucradas, tanto la parte denunciada como la denunciante para que expongan sus argumentos.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 22 de 24

El comité de convivencia laboral buscara un acuerdo de conciliación entre las partes involucradas, quienes, si están de acuerdo en buscar una conciliación entre las partes para mejorar el ambiente laboral, subsanar los inconvenientes presentados, fortalecer las relaciones laborales, y mantener una sana convivencia en la empresa, deberán quedar consignados en un acta de conciliación debidamente firmada por los intervinientes.

El desarrollo de la audiencia deberá quedar consignado en un acta de comité de convivencia laboral, debidamente firmada por los intervinientes. Si una de las partes se negare a firmarla, bastará con que se exprese tal situación

La salvaguarda y reserva del acta original de la audiencia, será responsabilidad del comité de convivencia laboral. Las actas no reposarán en las hojas de vida de los funcionarios involucrados.

PARAGRAFO 1: En caso de que las partes decidan conciliar y establecer acuerdos en pro del ambiente laboral, el comité de convivencia laboral dará por finalizado el procedimiento, y será responsabilidad de las dependencias de Gestión del Recurso Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, y las Dependencias o Áreas donde se encuentren laborando el trabajador acosado, el acosador y/o acosadores, involucrados de la denuncia de acoso laboral.

El comité de convivencia laboral hará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de Gestión del Recurso Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, y las Dependencias o Áreas donde se encuentren laborando el trabajador acosado, el acosador y/o acosadores.

El comité de convivencia laboral hará seguimiento al cumplimiento al acuerdo formalizado en el acta de conciliación firmada entre el trabajador acosado, el acosador y/o acosadores.

Cuando las partes deciden no conciliar, el comité conciliador emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones, y se remitirán los documentos respectivos a la alta dirección de la empresa la investigación llevada a cabo, los procesos realizados, y las pruebas aportadas, para lo pertinente a los procesos disciplinarios que aplicara la empresa.

El comité de convivencia laboral entregará copia respectiva en caso de ser solicitada por los entes de control local, departamental o nacional que los soliciten.

PARAGRAFO 2: La asistencia a la audiencia conciliatoria es obligatoria. La ausencia a la audiencia de alguna de las partes deberá ser debidamente justificada, y deberá reprogramarse a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, en atención a garantizar la asistencia de los involucrados a la audiencia, la cual se considera de interés prioritario.

CAPITULO QUINTO DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 30. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS: A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: Versión: 01
		Página 23 de 24

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo del trabajador, o la declaratoria de insubsistencia, o de la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley 1010 de 2006, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la Ley 1010 de 2006.

PARAGRAFO 1: La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) conforme a las leyes, para las sanciones que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos disciplinarios iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 31. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL: Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción o multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 32. LLAMAMIENTO EN GARANTIA: En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

ARTICULO 33. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL: Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la valoración del mérito o proceso de evaluación respectiva, por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTICULO 34. SUJETOS PROCESALES: Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor el sujeto pasivo o su representante.

ARTICULO 35. INDUCCION REINDUCCION: El contenido del presente Manual debe ser parte de los procesos de inducción y de re inducción que se adelanten en las instalaciones de la empresa.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Código:
		Versión: 01
		Página 24 de 24

ARTICULO 36. PUBLICIDAD: Será responsabilidad del GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, respectivamente, garantizar la debida difusión del presente Manual de Convivencia Laboral. El presente Manual de Convivencia Laboral deberá ser entregado a todos los trabajadores de la empresa, y se deberá publicar en la página web de la empresa.

ARTICULO 37. El presente Manual rige a partir de la fecha de su publicación.

ARTICULO 38. CADUCIDAD: Las acciones derivadas del acoso laboral caducaran seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 1010 de 2006.



Gerente o Representante Legal