

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PRO-GH-010	
		Versión: 01	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Fecha: 26/10/2022	
		Página: 1 de 7	

1. Objetivo:

Recepcionar y evaluar las quejas de presunto acoso laboral que formulan todos los servidores públicos de la Administración Central Municipal, para que mejore el ambiente laboral mediante el dialogo y resolución de conflictos.

2. Alcance:

Recepción de denuncias de presunto acoso laboral enviadas por parte de los servidores públicos de la Administración Central Municipal, resolverlas ágilmente y poder cumplir con todos los principios de confidencialidad para finalizar archivar todos los documentos que se presenten en este proceso.

3. Convenciones

	Punto de Control	Decisión	Nota	Evidencias	Interacción con otros procesos
Convenciones					

4. Definiciones:

- **ACOSO LABORAL.** Según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se considera 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,

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PRO-GH-010	
		Versión: 01	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Fecha: 26/10/2022	
		Página: 2 de 7	

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Es la reunión de un grupo de personas que se encargan de tratar temas relacionados con la sana convivencia en el trabajo
- **MEDIDAS PREVENTIVAS.** Son todas aquellas actividades o mecanismos que adopte la ALCALDIA DE IBAGUE con el fin prevenir de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno
- **REGLAMENTO:** Es un conjunto de normas dictadas por la ALCALDIA DE IBAGUÉ y con el fin de regir el tema relacionado con la investigación de las conductas consideradas como de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006 Los reglamentos 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo, según lo prevé el artículo 9.

5. Base legal:

Ver Normograma, código NOR-SIG-01.

6. Condiciones generales:

6.1 Primera Etapa: Recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los servidores de la entidad, a través de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- A través del diligenciamiento del formato diseñado (ver formato anexo); el cual hace parte del presente reglamento, y puede ser entregado por la secretaria del comité de convivencia o a través del correo electrónico convivencialaboral@ibague.gov.co de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Ibagué.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PRO-GH-010	
		Versión: 01	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Fecha: 26/10/2022	
		Página: 3 de 7	

- El mismo formato, debidamente diligenciado, igualmente puede ser entregado al Secretario del Comité de Convivencia Laboral o a la presidenta del comité de Convivencia Laboral.
- Por cualquier otro mecanismo que, desarrollado por los Miembros del Comité, en ejercicio de sus funciones, se dé solución a una situación constitutiva de acoso laboral, siempre respetando la confidencialidad prevista para los casos de acoso laboral.

6.2 Segunda Etapa: Calificación Previa

El Comité en sesión plena verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas encajan en las previsiones contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente descrita, el Comité podrá apoyarse en abogados de la Entidad, que puedan emitir un concepto sobre el asunto

Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial, remitiendo el asunto al competente para conocer del hecho denunciado.

Si 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, correspondiente a la verificación de los hechos.

6.3 Tercera Etapa: Aspectos probatorios.

Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber tanto a quien 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 al interior de la Alcaldía Municipal de Ibagué.

6.4. Cuarta etapa: Decisiones:

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA		Código: PRO-GH-010	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL		Versión: 01	
			Fecha: 26/10/2022	
			Página: 4 de 7	

Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliadora o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de la Entidad o externas cuando fuere el caso.

NOTA: En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este reglamento, 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 de 2006.

7. Actividades:

Descripción del Procedimiento			
No.	Descripción de la actividad	Responsable	Evidencia
1.	 Recepción de denuncias de presunto acoso laboral El servidor público de la administración central municipal debe realizar la denuncia en el formato establecido por SIGAMI y el aporte de pruebas respectivas al presunto acoso laboral.	Servidor Público	 Correo electrónico a convivencialaboral@ibague.gov.co del formato FOR-17-PRO-GH-01 FORMATO QUEJA ACOSO LABORAL .
2.	Valoración de las presuntas quejas de acoso laboral El comité revisa la presunta queja con respecto a las diferentes normatividad vigente para estos casos.  ¿La presunta queja de acoso laboral cumple los criterios normativos? Si: Se continua con la actividad 03	Comité de Convivencia laboral en pleno	 Actas del Análisis de la queja , las pruebas

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PRO-GH-010	
		Versión: 01	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Fecha: 26/10/2022	
		Página: 5 de 7	

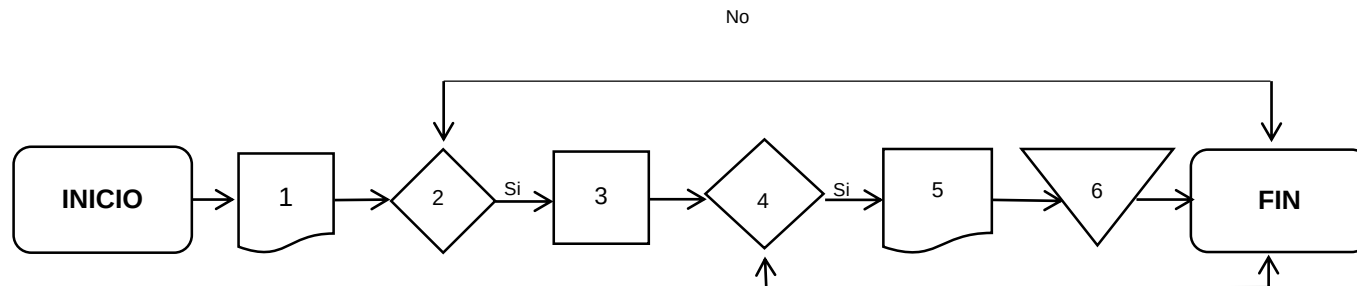
	No : Al no comprobar la queja , se notifica al trabajador con argumentos sustentados en el marco de la normativa de la Ley 1010 del 2006, se da por finalizado		
3.	Cumple con los criterios para ser una queja de acoso laboral Al ser comprobada la queja , se inicia el proceso a la denuncia formal , acorde con el Artículo 6° de la Resolución 652 del 2012	Comité de Convivencia laboral en pleno	 Actas Comité de Convivencia laboral y citaciones a las partes interesadas
4.	 Verificar si las partes aceptan una posible conciliación  ¿Las partes interesadas revisan si pueden realizar un proceso de conciliación? SI : se procede a la actividad 5 NO: Se compulsan copias del caso a la Oficina de Control Único Disciplinario para su debido proceso antes la Procuraduría. Y se da por finalizado proceso.	Presidente y secretario del comité de convivencia	 Actas comité y oficios a la Oficina de control único disciplinario
5.	Se procede a iniciar el proceso conciliatorio entre las partes Se Inicia el proceso conciliatorio, se persiguen los acuerdos si las partes, se encuentran de acuerdo en conciliar.	Presidente y secretario del comité de convivencia	 Actas comité e informe de seguimiento

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PRO-GH-010	
		Versión: 01	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Fecha: 26/10/2022	
		Página: 6 de 7	

6.	• Archivar documentos La información generada en todo procedimientos se ingresa la carpeta con los debidos soportes y se finaliza el proceso	Todo el comité En pleno	 Carpetas y documentos del procedimiento
-----------	---	----------------------------	---

8. Flujograma



9. Control de cambios

VERSIÓN	VIGENTE DESDE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	26/10/2022	Primera versión de SIGAMI

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PRO-GH-010	
		Versión: 01	
	PROCEDIMIENTO: RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Fecha: 26/10/2022	
		Página: 7 de 7	

10. Ruta de aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
Técnico operativo Profesional Especializado Profesional del ARL	Comité de convivencia laboral	Directora de Talento Humano Secretaria Administrativa

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’