

• **OBJETIVO PROCEDIMIENTO**

Establecer los lineamientos para llevar a cabo las actuaciones necesarias para esclarecer, tramitar y tomar las medidas pertinentes en los casos en los que cualquier servidor público denuncie hechos que puedan constituirse como acoso

• **ALCANCE**

Inicia con la denuncia ante el Comité de Convivencia del servidor(a) público(a) que se siente víctima de un posible acoso laboral y termina con el seguimiento al caso por parte del Comité de Convivencia para determinar su cierre o el traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.

N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	EVIDENCIA
1	Presentar la queja	Diligencia y radica por escrito la queja ante el secretario del Comité de Convivencia Laboral. Nota: El reporte debe ser presentado por escrito y deberá incluir la descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificar a las personas involucradas y anexar las pruebas correspondientes.	Servidor(a) (quejoso)	Formato para Denunciar Presunto Acoso Laboral
2	Convocar Reunión extraordinaria	Convoca a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento. Nota: Solo se tendrán en cuenta las quejas que al momento de su radicación	Presidente del Comité de Convivencia Laboral	Correo electrónico

		<p>evidencien que los hechos que la generaron no superan seis (6) meses de ocurrencia</p>		
3	<p>Analizar la queja</p>	<p>Analiza de manera confidencial la queja presentada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja. Evalúa si el caso se puede tipificar en una de las conductas de acoso laboral establecidas en la Ley 1010 de 2006. Valida las pruebas aportadas. Nota: Si el caso presentado involucra a alguno de los miembros del Comité de Convivencia éste estará inhabilitado para participar en el desarrollo de las actuaciones del caso.</p>	<p>Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Acta de reunión</p>
4	<p>Informar al quejoso</p>	<p>Si las conductas se pueden tipificar como conductas de acoso laboral, cita individualmente a cada una de las partes involucradas (quejoso, testigos, denunciado), dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. Nota: En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable y la acción penal y disciplinable</p>	<p>Secretario del Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Correo electrónico o Memorando</p>

		<p>quedan en cabeza del Estado, por lo que el Comité de Convivencia no podrá adelantar ninguna actuación y si llegare a conocer sobre algún caso, deberá compulsar copias para que el caso sea investigado de conformidad con el Código de Procedimiento Penal.</p>		
5	Solicitar Reunión con las partes involucradas	<p>Escucha a las partes involucradas, solicita más información sobre los hechos y las diferencias a conciliar.</p> <p>Nota: Los miembros del Comité de Convivencia deberán actuar con total independencia y contarán con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberán actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se expone.</p>	Comité de Convivencia Laboral	Acta de reunión
6	Citar a las partes	<p>Cita conjuntamente al quejoso y al denunciado en un tiempo no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de las reuniones individuales, con el fin de establecer compromisos de convivencia.</p>	Secretario del Comité de convivencia Laboral	Correo electrónico o Memorando
7	Citar Reunión con las partes para conciliar	<p>En reunión insta a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de</p>	Comité de Convivencia Laboral	Acta de reunión

dignidad y justicia, cooperando en la construcción de los acuerdos y avalándolos.

Nota: El acta reposará en los archivos que maneja el secretario del Comité y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.

8	Trasladar lo actuado a la Procuraduría General de la Nación	Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.	Comité de Convivencia Laboral	Oficio de traslado a la Procuraduría
		Nota: El Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues dicha competencia es puramente judicial; por tanto, sus decisiones son		

		puramente preventivas o consultivas y se buscarán mecanismos conciliatorios.		
9	Realizar seguimiento a los acuerdos pactados	Realiza seguimiento, durante las reuniones ordinarias, mediante entrevista al denunciante para verificar el comportamiento del denunciado frente al acoso laboral.	Comité de Convivencia Laboral	Acta de reunión
10	Trasladar lo actuado a la Procuraduría General	Si por el contrario el denunciado ha continuado reiterativamente con su comportamiento, se debe dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.	Comité de Convivencia Laboral	Oficio de traslado a la Procuraduría

• **NORMATIVIDAD**

NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010	23-Ene-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	17-Jul-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



PROCEDIMIENTO PARA GESTIONAR DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

PRO-GTH-310-023

22/Abr/2025 14:40:48

Versión 1

		patologías causadas por el estrés ocupacional. Art. 15 – Ministerio de la Protección Social
Resolución 652	30-Abr-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. Ministerio del Trabajo.
Resolución 1356	18-Jul-2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Ministerio del Trabajo.

ACOSO LABORAL: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor 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 de este.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: equipo que busca prevenir el acoso laboral y proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Está conformado por dos representantes del empleador y dos representantes de los empleados, cada uno con sus respectivos suplentes, elegidos mediante voto libre, espontáneo y secreto por los trabajadores y los empleadores designan directamente a sus delegados. 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.

CONCILIACIÓN: convenio que alcanzan dos o más personas, con la intervención de un tercero, para concluir un pleito en marcha o para evitar su inicio. En este marco, es una herramienta para la resolución de conflictos.

CONFIDENCIALIDAD: se considera como la reserva que deben mantener todas y cada una de las personas integrantes del equipo frente a la comunidad, respecto a la información adquirida, con el fin de garantizar el derecho fundamental a la intimidad.

DENUNCIADO: Servidor(a) contra la que se ha presentado una denuncia por acoso laboral.

QUEJA: Escrito o comunicación a través de la cual se manifiesta la insatisfacción de una persona con relación a una acción, comportamiento o hecho.

QUEJOSO: Servidor(a) quien está siendo objeto de presunto acoso laboral.

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada



PROCEDIMIENTO PARA GESTIONAR DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

PRO-GTH-310-023

22/Abr/2025 14:40:48

Versión 1

• DOCUMENTOS RELACIONADOS

FORMATO PARA DENUNCIAR PRESUNTO ACOSO LABORAL FOR-GTH-310-103

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL PRT-GTH-310-005

APROBACIÓN	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA
ELABORÓ	ALEJANDRA VILLABON ALDANA / ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	CONTRATISTA	GRUPO RECURSOS HUMANOS
REVISÓ	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCON	COORDINADORA	GRUPO RECURSOS HUMANOS
APROBÓ	JENNY ANDREA DIAZ CRIOLLO	JEFE (E)	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

**Superintendencia de Vigilancia y
Seguridad Privada**