



**COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL**

 **#EPCPrimeroenAgua**

PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL A TRAVÉS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

INTRODUCCIÓN

Empresas Públicas De Cundinamarca S.A ESP a través del Comité de Convivencia Laboral el cual se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 0652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, atenderá de manera preventiva y correctiva todas las quejas de acoso laboral presentadas por sus trabajadores.

OBJETIVO

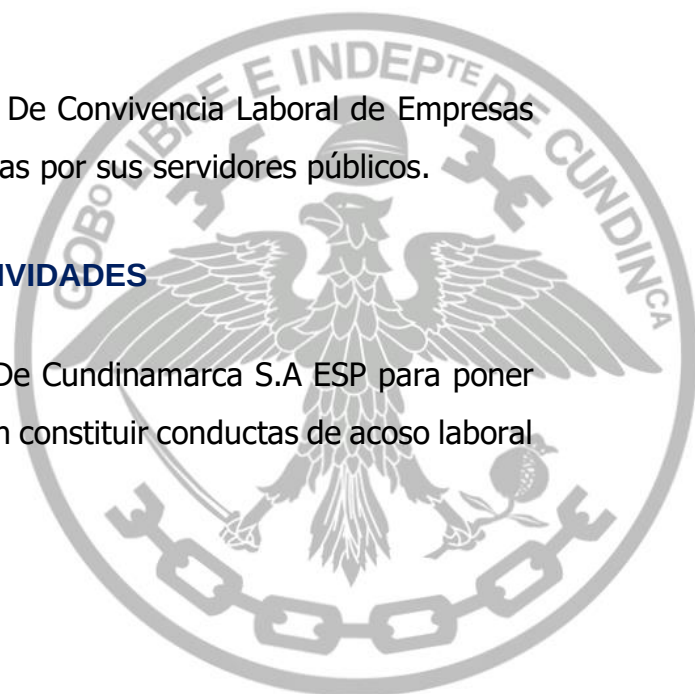
Determinar el procedimiento que deben tener en cuenta los servidores públicos de Empresas Públicas De Cundinamarca S.A ESP al momento de interponer ante el Comité De Convivencia Laboral una queja por acoso laboral y también al darle trámite.

ALCANCE

Aplica para las quejas o solicitudes al Comité De Convivencia Laboral de Empresas Públicas De Cundinamarca S.A ESP presentadas por sus servidores públicos.

INSTRUCCIONES / DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Todo servidor público de Empresas Públicas De Cundinamarca S.A ESP para poner en conocimiento presuntos hechos que puedan constituir conductas de acoso laboral deberá tener en cuenta:



1. La persona que se queja debe indicar nombre completo, documento de identidad, dirección física de residencia, correo electrónico y número de teléfono. NO podrán tramitarse quejas anónimas.
2. La queja deberá ir dirigida en contra de una persona con todos los datos que se tengan para lograr plena identificación.
3. Redacción específica de los hechos que dieron lugar a la queja; en estos deben expresarse las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se presentaron cada uno de los eventos, así como las personas que se encontraban en dicho lugar y relacionar la totalidad de las pruebas que se tengan y que permitan verificar lo señalado teniendo, evitando acusaciones falsas o temerarias.
4. Teniendo en cuenta la anterior la queja podrá ser presentada en Físico a cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral o por medio del correo electrónico Tatiana.forero@epc.com.co

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral se conforma "como medida preventiva de acoso laboral" según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006; al interior de la empresa se encuentra regulado a través de las decisiones empresariales 045 de 2013 y 026 de 2020.

Es un organismo conciliador que busca siempre la mejora de la convivencia en general y la reconstitución del tejido social como parte fundamental en los procesos de comunicación al interior del trabajo.



Procedimiento para seguir en caso de recibir una queja

Actividad	Descripción	Responsable	Registros
Recepción de la queja	Una vez se reciba la queja por los medios establecidos, se responde al presunto acosado confirmando el recibido de la queja e informando que se dará trámite según lo dispuesto por la empresa para el tratamiento de quejas de presunto acoso laboral.	Secretario(a) CCL	Confirmación de recibido
Revisión preliminar de la queja	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja, se debe convocar al Comité de Convivencia con el fin de realizar su revisión preliminar, identificando si los hechos descritos sugieren un presunto caso de acoso laboral según lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006. • Si existe algún indicio de presunto acoso laboral, se pasa a la siguiente actividad. • Si no existe indicio de presunto acoso laboral, se informa al trabajador que no se evidencian pruebas que permitan tratar la queja como acoso laboral y se remite al área encargada según corresponda.	Secretario(a) CCL	Respuesta de la queja
Citación	Una vez analizada la queja el comité tiene un término de 20 días hábiles para convocar y escuchar a los implicados en la queja de presunto acoso laboral, indicando claramente los datos de la reunión y haciendo énfasis en la importancia de asistir.	Secretario(a) CCL	Invitación
Reunión del CCL	Durante la reunión del CCL, se invita a los implicados a compartir los hechos que dan lugar a la queja, de	Comité de Convivencia	Acta de reunión

Actividad	Descripción	Responsable	Registros
	forma que se garantice el escuchar a cada uno y manteniendo siempre el respeto en las conversaciones.		
Decisión del CCL	El comité, de forma independiente, determinará según la normativa y la investigación, si el caso puede ser considerado como acoso laboral. • Puede ser considerado acoso laboral, el CCL informará a los trabajadores y se citará el espacio para establecer compromisos mutuos y dar solución a los conflictos • No es acoso laboral, se informa por medio escrito al trabajador que colocó la queja, la decisión del CCL y se invita a fomentar un mejor ambiente laboral. Para la toma de la decisión, el comité tiene un término máximo 30 días hábiles desde que se radico la queja por parte del quejoso.	Comité de Convivencia	Acta de reunión
Seguimiento a compromisos	Según la naturaleza de los compromisos, el(los) miembro(s) designado(s) por el Comité, dará(n) seguimiento al cumplimiento de los compromisos pactados por las partes, por los medios que se consideren pertinentes. De forma general, se hará seguimiento 3 veces de manera mensual una vez suscritos los compromisos.	Miembro(s) designado(s) por el Comité	Registros de seguimiento

Actividad	Descripción	Responsable	Registros
Cierre del caso	Luego del tercer seguimiento, al considerarse que se cumplieron los compromisos establecidos para la solución de los conflictos, se da por cerrada la queja. Se informa al trabajador por medio escrito, la decisión del Comité de dar por cerrado el caso.	Secretaria) CCL	Carta recibida por trabajador

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Julieth Pineda / Profesional Dirección de Gestión humana y administrativa	Comité de Convivencia Laboral	Juan Eduardo Quintero Luna Gerente General

