**PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LAS QUEJAS POR ACOSO LABORAL**

Cuando se presente una situación conflictiva que no pueda ser solucionada entre los involucrados y conductas que constituyan acoso laboral tales como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento de la labor, inequidad o desprotección, tal como lo manifiesta la Ley 1010 de 2006, se deberá seguir el siguiente conducto regular:

1. Quien se considere sujeto pasivo de acoso laboral, deberá presentar por escrito a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la petición, queja o reclamo, cuando se presente una de las situaciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006, adjuntando pruebas o testigos del (los) hecho (os). deberá hacer una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el (los) hecho (os), debe también señalar y/o aportar todas las pruebas que permitan darle veracidad a su versión.

2. Presentada la petición, queja, reclamo, el Comité de Convivencia Laboral evaluará las pruebas aportadas, debiendo dejar documentada la decisión que se adopte, que puede ser abrir el procedimiento especial (investigación) o adelantar sólo mecanismos preventivos de acuerdo con la gravedad o no de los hechos puestos en su conocimiento.

3. Si el comité de Convivencia Laboral opta por adelantar sólo mecanismos preventivos, emitirá las recomendaciones, instrucciones o sugerencias que considere necesarias para cada uno de los implicados, a los cuales previamente podrá escuchar o no, de acuerdo con lo que se estime conveniente.

4. Si del estudio de la queja, petición o reclamo y de las pruebas que se presenten junto con aquella, el Comité de Convivencia Laboral encuentra que hay mérito para iniciar el procedimiento especial (investigación), citará si lo estima necesario a quien presentó la petición, queja o reclamo para que exponga los hechos a los miembros del comité o ante quien éste delegue y se levantará un acta en donde consten los aspectos que se consideren necesarios.

5. El Comité de Convivencia Laboral, citará a la persona implicada como sujeto activo de acoso laboral, para escuchar su versión de los hechos, suministrándole la oportunidad de aportar y/o pedir todas las pruebas que crea convenientes.

6. El Comité de Convivencia laboral, luego de recibidas las versiones de las partes implicadas en el procedimiento especial que acá se establece, decidirá que pruebas practica y cuáles no, decisión que es autónoma por parte del Comité

7. El Comité de Convivencia Laboral evaluará las pruebas que considere necesarias de las pedidas por las partes, y citará, si lo considera necesario a las mismas, para que presenten fórmulas de acuerdo, compromisos, manifestaciones o aclaraciones que permitan la solución del conflicto.

8. No obstante lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral, en una función conciliadora, podrá formular a las partes las recomendaciones que estime indispensables para poner fin a las diferencias, hechos o circunstancias que constituyen o rodean el conflicto laboral, lo cual constará en un documento que se convierte en obligación para las partes, recomendaciones estas que se harán de acuerdo con el análisis que se efectúe de las pruebas que aporten las partes y/o de las que se puedan practicar.

9. El Comité de Convivencia Laboral podrá citar a las partes con el objeto de llegar a acuerdos que coloquen fin al conflicto, pero de no llegarse a acuerdos o compromisos entre las partes, el Comité, deberá establecer las medidas que considere necesarias para efecto de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto entre las partes y se las notificará por escrito a cada una de éstas, siendo obligatorias las medidas que se les indique a cada uno, decisión contra la cual procede el recurso de reposición ante el Comité.

10. Del compromiso que las partes puedan celebrar, se levantará un acta que será firmada por éstas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral y/o su delegado.

11. El comité de Convivencia Laboral cuenta con 45 días calendario para adelantar el proceso antes descrito, siendo discrecional del mismo la distribución del término anterior para evacuar las fases previstas.

12. El Comité de Convivencia Laboral podrá realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, o a la efectividad de las medidas tomadas para corregir los hechos constitutivos del conflicto, lo que hará por lo menos, durante los dos meses siguientes a la terminación de este procedimiento especial, dejando constancia escrita de los resultados obtenidos, y en el que conste como mínimo una entrevista al Acosado en la que manifieste si los hechos constitutivos de aquel, cesaron o aún permanecen.

13. Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que haga del mismo, se considera prudente y/o necesario que se adopten medidas disciplinarias o administrativo laborales, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al funcionario competente de la entidad, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley,

14. En todo caso, si un trabajador ha sido llamado al procedimiento especial acá previsto por posibles conductas de acoso laboral, ello no implica que el empleador pierda durante el tiempo del procedimiento su facultad subordinante, esto es, el empleador podrá hacer uso de la misma para sancionarlo o despedirlo, según los hechos configuren una falta disciplinaria o una justa causa de terminación de la relación laboral, en razón a que el procedimiento especial que adelanta la entidad no tiene carácter sancionatorio