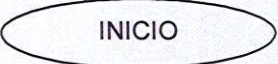
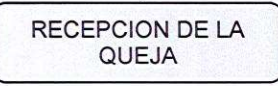
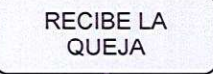
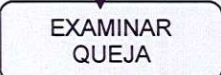
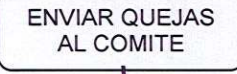
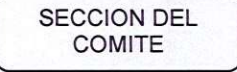
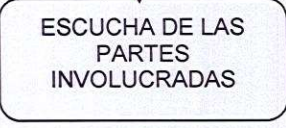
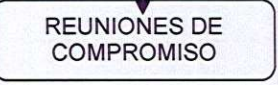


	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 13 de 19

### 11. DESARROLLO DEL TRÁMITE DE LAS QUEJAS POR MEDIO DE UN PROCESO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA PREVENIR CASO LABORAL

Nº	ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE
1		Realizar la sensibilización al personal sobre la importancia de presentar las quejas	Coordinador de SG-SST
2		Presentación de la queja de acoso laboral ante un miembro del comité de acoso laboral, en el formato para presentación de quejas de acoso laboral FR-SGC-35. Este formato puede ser diligenciado por el afectado, por un tercero o por cualquier área de la Empresa, siempre y cuando se esté dispuesto a asumir las consecuencias y responsabilidades que contempla la ley 1010	Miembro del Comité de acoso laboral
3		El funcionario que recibe la queja la entrega a la secretaria del comité quien la radica.	Secretaria del Comité
4		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 del Comité; Esta verificación de la queja, se hará revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2, 7 y 8 de la ley 1010 de 2006; el Comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos. 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. 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 Examinan los casos específicos para tipificar acoso laboral y responder en caso de no serlo.	Comité de acoso laboral
5		Enviar las quejas al Comité de Convivencia Laboral para su conocimiento.	Secretaria del Comité
6		Citar a los miembros del Comité a sesión.	Secretaria del Comité

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 14 de 19

7		<p>Se Escuchara a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja, Examinando 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. 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 al trabajador que 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 laboral en empresa. En esta etapa se escuchara a las partes involucradas y a los testigos de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</p>	Comité de Convivencia Laboral
8		<p>Se adelantaran 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 y nunca con el objeto de hacer careos o generar confrontaciones. Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria 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 al dirección competente de empresa cuando fuere el caso.</p> <p>Se podrán firmar acuerdos entre los involucrados en donde se describen los compromisos, restricciones y comportamientos a modificar a que cada uno se compromete, lo mismo que la gestión que el comité o la administración se comprometen a implementar para superar la situación de queja, indicándose también el periodo o condiciones sobre los cuales se hará seguimiento a los compromisos acordados.</p>	Comité de Convivencia Laboral.



**TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.**  
**PROCESO GESTION DE CALIDAD**  
**SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL**

PR-SG-SST- 08  
 Versión 1  
 Vigencia 11/05/2015  
 Documento Controlado  
 Página 15 de 19

9		<p>Luego que los miembros del Comité en acuerdo con las partes involucradas en la queja definan la fórmula conciliatoria o las decisiones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, Harán seguimiento a el cumplimiento de los deberes y restricciones adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificara su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</p> <p>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, e informara a la gerencia de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</p> <p>El Comité tendrá un término máximo de <b>un mes</b> para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada</p>	Comité de Convivencia Laboral.
10		Se presentaran los respectivos informes a la Gerencia y a los órganos de control	Comité de Convivencia Laboral
11			

