

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	1 de 15

1. INTRODUCCIÓN

Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2, con el fin de promover la sana y pacífica convivencia en la empresa, implementa el presente manual de convivencia laboral, en el cual se establecen las conductas deseables por parte de todos los colaboradores al interior de la organización y al exterior cuando se está representando a la empresa.

De igual manera los mecanismos para llegar a las conciliaciones efectivas en las conductas que pueden constituir acoso laboral, actuaciones de agresión, conflictos laborales, etc.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que existan unas normas de convivencia claras que permitan regular las relaciones interpersonales al interior de la empresa, para evitar que se afecte el clima laboral.

Las normas que se encuentran contenidas en este manual son de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa, además el no estar sujetos a ella, se constituye como una violación al manual de convivencia laboral exponiéndonos a conductas de acoso laboral.

El artículo 3º de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, 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 patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral de la siguiente manera:

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, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (artículo 2).

De igual manera como medida preventiva del acoso laboral se debe dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 652 del 06 de octubre del año 2012

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	2 de 15

(Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas).

El Comité de Convivencia Laboral de **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2**, está conformado por dos (2) representantes de los colaboradores y dos (2) representantes de la empresa con sus respectivos suplentes. Este comité se encarga de recibir, analizar, recomendar y direccionar las situaciones que se presenten en caso de que algún colaborador se sienta vulnerado en el trato digno como persona y/o colaborador.

El comité gestionará en privado y de manera confidencial las quejas recibidas; sesionará de igual manera con cada una de las partes y en primera instancia será un ente conciliador, donde se gestionarán compromisos de convivencia de los involucrados, realizando el seguimiento de los mismos.

2. MISIÓN

Somos una agencia de aduanas nivel 2, desarrollamos negocios de comercio internacional, alineados a la normatividad aplicable vigente que regula los entes de control.

3. VISIÓN

Seremos en el año 2040, líderes en agenciamiento aduanero nivel 2, garantizando a nuestros clientes la seguridad en la nacionalización de sus mercancías.

4. ALCANCE

El presente Manual de Convivencia Laboral, como manifestación de autorregulación se aplicará en las relaciones de orden laboral, relacionadas con el ejercicio del trabajo en **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2**, para todos los colaboradores de la empresa.

El Manual y su debido cumplimiento se entienden como un compromiso de cada una de las partes que interactúan en el ámbito laboral de **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2**, se constituye en norma interna ya que está en armonía con la constitución y las normas legales que regulan la materia.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	3 de 15

5. OBJETIVO

Establecer los valores, las normas de convivencia, y el procedimiento para el tratamiento de las situaciones que pueden constituir acoso laboral, previniendo situaciones psicosociales que afecten la salud en el lugar de trabajo.

6. POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Interlace Agencia de Aduanas SAS Nivel 2, consciente de la importancia de fomentar un ambiente laboral armónico, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la organización; expresa que todos los colaboradores tienen derecho a un espacio laboral libre de discriminación, coerción y maltrato; por lo tanto promueve la vivencia de valores como el respeto, la equidad, la tolerancia y la solidaridad.

La empresa cuenta con la participación activa y responsabilidad de todos los colaboradores en la construcción de un ambiente de trabajo que favorezca la resolución de conflictos y diferencias, erradicando el acoso laboral.

Como mecanismos de prevención del acoso laboral, para facilitar la conciliación se ha creado el comité de convivencia laboral, el cual en conjunto con todos los colaboradores de **Interlace Agencia de Aduanas SAS Nivel 2**, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva los valores vinculados al trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Por lo tanto la empresa se compromete a realizar acciones para prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los (as) colaboradores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo, entre estas actividades estarán:

- Conformación del Comité de Convivencia Laboral.
- Construcción y divulgación del Manual de Convivencia Laboral.
- Capacitación sobre acoso laboral.
- Capacitaciones para fortalecer las relaciones interpersonales.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	4 de 15

- Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado para la prevención y/o solución de las conductas calificadas como acoso laboral.
- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
- Cualquier persona que genere y mantenga comportamientos considerados por la ley como de acoso laboral, será orientada de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente y los procedimientos.

7. NORMATIVIDAD

- Ley 1010 del 23 de Enero del 2006 (Congreso de Colombia):

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 del 17 de Julio del 2008 (Ministerio de la protección social):

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Resolución 652 del 30 Abril del 2012 (Ministerio del Trabajo):

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

- Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012 (Ministerio del Trabajo):

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012.

- Circular 0026 del 08 de Marzo del 2023 (Ministerio del Trabajo):

Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Fecha	12-03-2024
			Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Página	5 de 15

- Ley 2191 del 06 de Enero del 2022 (Congreso de Colombia):

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Laboral

8. DEFINICIONES.

- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:**

Es un grupo de trabajadores, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados (paritario), que busca **prevenir** el acoso laboral contribuyendo a proteger a los colaboradores contra algunos de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Para empresas de más de 20 trabajadores, 2 representantes por cada parte y sus suplentes.

- **CONVIVENCIA LABORAL:**

Es básicamente, aquellos comportamientos interpersonales de los individuos que forman parte de una empresa, tanto los líderes como los colaboradores entre sí, que permiten que se lleve adelante, determinado ambiente de trabajo dentro del día a día.

- **MEDIACIÓN:**

Es una forma alternativa de solucionar los conflictos, interviene una tercera persona imparcial que facilita el diálogo entre las partes en desacuerdo. El objetivo es llegar a un acuerdo en base a los intereses de todos los involucrados.

- **CONFLICTO:**

Es una situación en la cual dos o más personas con intereses distintos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de dañar, eliminar a la parte rival o arrebatarle poder de algún tipo en favor de la propia persona o grupo. Incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	6 de 15

- **ACOSO SEXUAL LABORAL:**

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona

- **MALTRATO LABORAL:**

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- **PERSECUCIÓN LABORAL:**

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- **INEQUIDAD LABORAL:**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

- **DESPROTECCIÓN LABORAL:**

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	7 de 15

• **DISCRIMINACIÓN LABORAL:**

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

• **ENTORPECIMIENTO LABORAL:**

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

9. DECALOGO DEL BUEN TRATO

1. Nos saludamos con respeto y cordialidad todos los días.
2. Trabajamos en equipo.
3. Nos regulamos antes de actuar para no dañar.
4. Somos amables.
5. Decimos por favor y damos las gracias.
6. Expresamos con respeto nuestra opinión.
7. Apoyamos a quien necesite ayuda.
8. Reconocemos nuestros errores y pedimos disculpas.
9. Cuidamos las cosas de los demás y pedimos permiso para tomarlas.
10. Sonríe para traer alegría a cada escenario de tu vida.

10. VALORES Y NORMAS PARA LA SANA CONVIVENCIA

Los valores que se presentan son los preceptos generales que deben orientar el actuar del personal de **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2**, para mejorar la convivencia laboral.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	8 de 15

Respeto:

Valoramos y aceptamos a los demás por su condición de ser humano, pero también por sus conocimientos, sus ideas y por su experiencia como persona y miembro de un equipo, evitando conflictos y manejando las diferencias por medio de acuerdos, todo esto sobre la base de los principios y valores morales y las normas legales que rigen nuestra actividad empresarial.

Responsabilidad:

Cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo, con integridad y sentido de propósito, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo y entendiendo que debemos contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de todos y todas.

Lealtad:

Capacidad de actuar de manera fiel con los propósitos y metas de la empresa, del ejercicio honesto del agenciamiento aduanero y de los intereses lícitos de los clientes.

Tolerancia:

Aceptamos y respetamos las ideas, creencias y prácticas de los demás cuando son diferentes a las nuestras, con respeto y consideración hacia las diferencias étnicas, sociales, culturales y religiosas, entre otras.

Equidad:

Promovemos la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones, y estamos comprometidos a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades.

Confianza:

Creemos y confiamos en nosotros mismos y en los demás, estableciendo vínculos que nos comprometan a vivir mejor. Extendemos esa confianza a los demás porque mantiene unidas las relaciones, libera el diálogo franco, facilita el trabajo en equipo,

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	9 de 15

genera toma de decisiones de forma rápida y precisa, y permite una comunicación efectiva.

Solidaridad:

Nos comprometemos ayudar, colaborar y trabajar de manera desinteresada con las demás personas para conseguir objetivos comunes y desarrollar estrategias que permitan aprovechar las habilidades de cada uno de sus miembros en los grupos de trabajo, en un ambiente de apoyo, respeto, cortesía y amabilidad.

Objetividad:

Estos es la intención de ver o expresar la realidad tal como es, la capacidad de actuar de manera neutra e imparcial en todo momento.

11. COMPROMISOS Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

Todos los colaboradores de **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S Nivel 2**, se comprometen a asumir completamente este manual de convivencia laboral en sus actividades ordinarias.

De igual manera asumirán el compromiso de vigilar el cumplimiento de este manual de convivencia laboral y por lo tanto pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral las conductas que le sean contrarias.

La empresa incluirá dentro de sus programas de capacitación y bienestar, actividades encaminadas a mantener un ambiente armónico y cordial entre sus colaboradores.

Todos los colaboradores que se vinculen laboralmente con **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2**, recibirán capacitación en cuanto a las normas de convivencia y se les dará a conocer el Manual de Convivencia Laboral.

El presente manual se divulgará a través del área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, para el conocimiento y apropiación de todos sus colaboradores.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	10 de 15

12. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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 de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar 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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	11 de 15

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada

13. PROCEDIMIENTO PARA DAR TRÁMITE A LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O FALTAS CONTRA LA CONVIVENCIA LABORAL EN LA EMPRESA

Como mecanismo preventivo, este procedimiento se aplicará de manera confidencial, conciliatoria, imparcialidad, neutralidad y ética, basada en el diálogo, respeto mutuo y contemplará los siguientes pasos:

1. El colaborador que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o conflicto laboral entre compañeros, debe radicar por escrito la queja, ante el secretario del comité de convivencia laboral de **Interlace Agencia de Aduanas S.A.S. Nivel 2**, por medio del formato (quejas y sugerencias al comité de convivencia laboral) el cual puede descargar de la página web de la empresa (<https://www.grupointerlace.com/>) o solicitarlo al correo del Sistema Integrado de Gestión (sgsst@grupointerlace.com).

2. El secretario del comité de convivencia laboral verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos para la presentación de la queja y/o sugerencia al comité, si no cumple se devolverá el formato indicando los requisitos omitidos en el mismo y se dará un plazo de 5 días hábiles para su complementación.

Vencido el plazo si la persona no presenta nuevamente el formato con la información faltante, se entenderá que se ha desistido de la acción, se dejará constancia de ello y se procederá a archivarla; sin embargo, esta situación no inhabilita a la persona para presentar posteriormente quejas y sugerencias al comité de convivencia laboral.

El comité analizará las pruebas disponiendo de 15 días hábiles y luego de analizarlas dispondrá de 5 días hábiles para citar a las partes involucradas.

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	12 de 15

3. El comité de convivencia laboral realizará una primera reunión para revisar de forma preliminar el contenido de la queja y rechazará de plano las que no sean de su competencia conforme a lo establecido en la Ley 1010 del año 2006 y en el manual de convivencia laboral o aquellas en que haya operado el fenómeno de la caducidad contenido en el artículo 1 de la Ley 2209 del año 2022, es decir las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

4. El comité examinará de manera confidencial cada caso que pudiera tipificarse como conducta o circunstancia de acoso laboral, con base en la Ley 1010 del año 2006, analizará las pruebas allegadas.

El comité de convivencia laboral debe escuchar individualmente a las partes involucradas en la queja, con el fin de conocer los hechos que dieron lugar a la misma.

5. Si no existen suficientes elementos de juicio para presumir la existencia de conducta de acoso laboral, o acoso sexual laboral se levantará la correspondiente acta con las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales serán puestas en conocimiento por escrito al quejoso por parte del secretario (a) del comité, contra esta decisión procederá el recurso de reposición.

6. Si se evidencian conductas que pudieran configurar una causal de acoso laboral, el comité realizará una segunda reunión con el fin de crear un espacio de diálogo y conciliación para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva de las controversias.

Se podrá a escuchar al presunto sujeto activo de la conducta de acoso y en los casos en que sea procedente, previa consulta con el quejoso, podrán escucharse de forma simultánea a ambas partes, la reunión podría desarrollarse de la siguiente manera:

- El presidente del comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- Cada parte tendrá la oportunidad de exponer los hechos que considere

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	13 de 15

pertinentes frente a la conducta objeto de la queja presentada.

- De un estricto análisis de los hechos, de las pruebas y de la exposición de los interesados se deducirá si los hechos constituyen o no una conducta de acoso laboral, conforme a las conductas o circunstancias de acoso laboral o acoso sexual laboral y se dejará constancia por escrito en el acta del comité de convivencia laboral.
- El Comité solicitará a las partes para que concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable y dentro de preceptos de dignidad y justicia, y promoverá la formulación de un plan de mejora resaltando que las diferencias originadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- El Comité deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.
- Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto, se levantará un acta de conciliación en la que se dejará constancia de los compromisos, la cual será firmada por los integrantes del comité de convivencia laboral y las partes intervinientes en el conflicto.

El Comité podrá acudir a alguno de los siguientes mecanismos que se harán constar en actas:

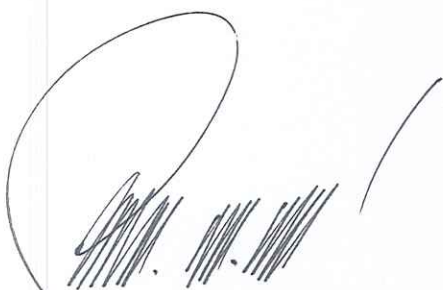
- ❖ Promoción de celebración de compromisos entre los interesados.
- ❖ Recomendación de adopción de medidas de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral o constitutivo de acoso laboral.
- ❖ Formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a promover y construir la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- ❖ El Comité realizará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- ❖ Si no es posible llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, no se cumplen los compromisos y recomendaciones pactadas en el acuerdo de conciliación, o la

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Fecha	12-03-2024
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Versión	3
			Página	14 de 15

conducta persiste, el comité de convivencia finalizará el proceso y la persona afectada podrá hacer uso de organismos externos.

- ❖ El Comité de Convivencia Laboral podrá invitar a expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo y/o podrá contar con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para que sirvan de soporte técnico en la adopción de las decisiones a que haya lugar.

Si de las verificaciones anteriores se concluye que la conducta objeto de la queja no constituye Acoso Laboral o Acoso Sexual Laboral, se le comunicará por escrito a la persona que la interpuso y se archivará el proceso, contra esta decisión procederá el recurso de reposición.



Firma:

Gerente: Carlos Arturo Perdomo Lasprilla

Fecha: 18-03-2024

	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	12-03-2024
		Versión	3
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Página	15 de 15

1. EVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Consultor externo	Coordinador SIG	Gerente
FECHA		
30-08-2023	30-08-2023	30-08-2023

2. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	VERSIÓN
Creación del documento	30-08-2023	1
Actualización del Representante Legal, se cambia la palabra trabajadores por colaboradores, se cambia el correo para solicitar o recepcionar el formato (SST-FR-48)	19-09-2023	2
Se cambia el encabezado de la estructura del documento, se cambia la redacción del documento por la implementación de la norma ISO 28000.	12-03-2024	3