

|                      |                                                                      |                                                                                    |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br>EJÉRCITO                          |  |
| VERSIÓN: 02          | PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL |                                                                                    |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                      |                                                                                    |

# PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

| CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL                                                                 |                                                                |                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>Elaboró:</b><br><br>PSD. Lorena Camargo<br>Presidente del Comité de Convivencia<br>Laboral | <b>Revisó:</b><br><br>Angélica Jiménez<br>PS. Gestión Integral | <b>Aprobó:</b><br><br>TC. Ernesto Mejía Araque<br>Director ICFE (e) |

|                      |                                                                                                                                          |                                                                                     |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <div>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</div> <div>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</div> |  |
| VERSIÓN: 02          |                                                                                                                                          |                                                                                     |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                                                                                          |                                                                                     |

## INTRODUCCIÓN

el acoso laboral constituye una problemática relevante en los entornos organizacionales, en tanto afecta la dignidad humana, el bienestar psicosocial y la salud integral de los trabajadores. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, se configura como toda conducta persistente y demostrable orientada a generar intimidación, desmotivación, perjuicio laboral o inducción a la renuncia del trabajador.

Adicionalmente, dichas conductas pueden presentarse en distintos niveles jerárquicos —ascendente, descendente u horizontal— y adoptar diversas modalidades, tales como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral, incluyendo el acoso sexual en el ámbito del trabajo.

No obstante, es fundamental precisar que no toda situación de tensión, exigencia funcional o ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria constituye acoso laboral, razón por la cual este procedimiento establece criterios claros para su análisis, garantizando el respeto del debido proceso, la confidencialidad y la presunción de buena fe de las partes.

## 1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento institucional para la recepción, análisis, trámite, orientación, conciliación, seguimiento y cierre de las quejas por presunto acoso laboral en el Instituto de Casas Fiscales del Ejército, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la remisión a las autoridades competentes cuando no sea posible una solución conciliada.

## 2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a todos los servidores públicos y colaboradores del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, independientemente de su modalidad de vinculación, que consideren estar involucrados directa o indirectamente en situaciones que puedan constituir acoso laboral.

## 3. RESPONSABLES

- Comité de convivencia laboral
- Dirección del Instituto de Casas Fiscales.

|                      |                                                                      |                                                                                    |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br>EJÉRCITO                          |  |
| VERSIÓN: 02          | PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL |                                                                                    |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                      |                                                                                    |

#### 4. NORMATIVIDAD

| Norma                          | Asunto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Código Sustantivo</b>       | Obligaciones especiales del empleador del Trabajo, Obligaciones especiales del trabajador Artículo 60: Prohibiciones del trabajador y Artículo 59: prohibiciones del empleador                                                                                                                                                        |
| <b>Ley 1010 de 2006</b>        | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Resolución 2646 de 2008</b> | 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                    |
| <b>Ley 2209 de 2022</b>        | Por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Circular 100-004-2024</b>   | Lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de Julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General para la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en Entidades Públicas. |
| <b>Circular 055 de 2024</b>    | Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.                                                                                                                                                                     |
| <b>Ley 2466 de 2025</b>        | Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.                                                                                                                                                                                           |
| <b>Resolución 3461 de 2025</b> | Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones                                                                    |

#### 5. DEFINICIONES

**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 de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006

**Comunicación Asertiva:** Es la habilidad de expresar sentimientos, ideas, pensamientos y necesidades de forma directa, tranquila, respetuosa, y honesta, siendo empático y mostrando coherencia entre mi lenguaje verbal y no verbal

**Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a

|                      |                                                                                                                                          |                                                                                               |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <div>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</div> <div>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</div> | <div></div> |
| VERSIÓN: 02          |                                                                                                                                          |                                                                                               |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                                                                                          |                                                                                               |

proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

**Conflicto Laboral:** Lo entendemos más bien como un elemento propio de sociedades con intereses contradictorios. Conflicto es controversia. Diferencias en torno a asuntos que interesan a varias partes. La convivencia productiva, que es obviamente lo cotidiano en las organizaciones, supone conflictos y consensos. Por supuesto, no se elaboran los objetivos de una y otra parte actuantes en el escenario productivo, fijando como meta el conflicto en sí mismo. El capital aspira rentabilidad y acumulación. El trabajo aspira una retribución y condiciones de trabajo que le permiten mejorar su nivel de vida, así como el de sus dependientes. El conflicto, al igual que el consenso, se construye. No viene de la nada, viene de las relaciones sociales, de cómo ellas funcionen. H, Lucena (2005).

**Conflictos:** Es el conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas.

**Derecho a la desconexión:** Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Pérez, F (2020).

**Liderazgo:** Liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión. (NMAC 2009).

**Riesgos Psicosocial:** El riesgo psicosocial, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud psicosocial del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización. Incluye los dominios; Liderazgo y relaciones en el trabajo, demandas del trabajo, control en el trabajo, recompensa y reconocimiento.

**Relaciones Sociales en el Trabajo:** El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interrelación que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social y los aspectos emocionales, como la cohesión.

|                      |                                                                                                                                          |                                                                                                |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <div>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</div> <div>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</div> | <div></div> |
| VERSIÓN: 02          |                                                                                                                                          |                                                                                                |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                                                                                          |                                                                                                |

**Tipos de Acoso Laboral:** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- **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.
- **Discriminación laboral:** Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente: 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.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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.

## 6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.

|                      |                                                                                                                                          |                                                                                    |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <div>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</div> <div>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</div> |  |
| VERSIÓN: 02          |                                                                                                                                          |                                                                                    |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                                                                                          |                                                                                    |

- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**Nota:** Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

## **7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

|                      |                                                                      |                                                                                    |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br>EJÉRCITO                          |  |
| VERSIÓN: 02          | PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL |                                                                                    |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                      |                                                                                    |

- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

## 8. QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS

Todas las personas pueden ser afectadas por Acoso Laboral y se puede dar de las siguientes maneras:

- Descendente o bossing: de un superior a un inferior jerárquico. - Ascendente: de un inferior jerárquico hacia un superior.
- Horizontal: entre pares jerárquicos o compañeros de trabajo.
- Mixto o complejo: se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente.

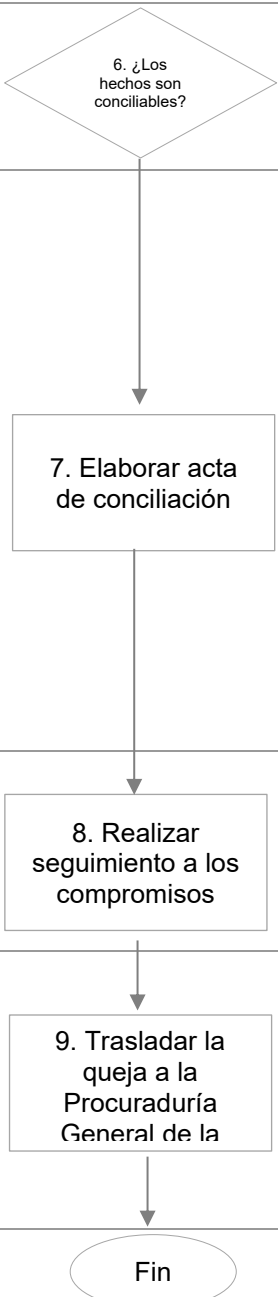
## 9. ACTIVIDADES

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                         | REGISTRO                                                                   |
|-----------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Inicio    | Funcionario | El empleado o funcionario que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja a través del correo <a href="mailto:comiteconvivencia@icfe.gov.co">comiteconvivencia@icfe.gov.co</a> | Correo electrónico<br><br>ICFE-P-149-F-1 Quejas o sugerencias al Comité de |

|                      |                                                                              |                                                                                     |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</b>                          |  |
| VERSIÓN: 02          | <b>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</b> |                                                                                     |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                              |                                                                                     |

| ACTIVIDAD                                                        | RESPONSABLE                                  | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | REGISTRO                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Radicar por escrito la queja al correo dispuesto para tal fin |                                              | En el correo deberá adjuntar el formato ICFE-P-149-F-1, el cual contendrá la siguiente información: Nombre completo del quejoso, identificación del presunto involucrado, relato claro y cronológico de los hechos, lugar donde ocurrieron los hechos, pruebas o correos disponibles (correos, mensajes, testigos u otros).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Convivencia Laboral.                                                                              |
| 2. Revisar la queja y la documentación recibida                  | Secretario del Comité de Convivencia Laboral | El secretario del Comité revisará la documentación recibida. Si la queja no cumple con los requisitos exigidos, le indicará por escrito al quejoso, para que los corrija. Si la queja cumple con los mismos le informará y admitirá la queja<br><br><i>Acorde a lo estipulado por la Ley 2209 de 2022, "por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006", señala en el artículo 1, que "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".</i>                                                                                                                       | Correo electrónico de respuesta admitiendo la queja y/o solicitando ampliación de la información. |
| 3. ¿La queja cumple con los requisitos?                          |                                              | ¿La queja cumple con los requisitos para ser considerada un presunto caso de acoso laboral?<br>Si: Pasar a actividad No. 4<br>No: Volver a la actividad No. 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   |
| 4. Realizar reuniones individuales                               | Comité de convivencia laboral                | Una vez realizado el análisis preliminar del caso, se llevarán a cabo reuniones individuales con cada una de las partes involucradas, con el propósito de escuchar de manera reservada y objetiva sus versiones sobre los hechos que dieron origen a la queja, dentro de un término máximo de cinco (5) días.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Acta de reunión                                                                                   |
| 5. Realizar audiencia conciliatoria                              | Comité de convivencia laboral                | El Comité citará por medio de su secretario a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos.<br><br>Diligencia de conciliación:<br>- 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.<br>- Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.<br>Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes. | Acta de reunión                                                                                   |
| A                                                                |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                   |

|                      |                                                                                                                                          |                                                                                    |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <div>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</div> <div>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</div> |  |
| VERSIÓN: 02          |                                                                                                                                          |                                                                                    |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                                                                                          |                                                                                    |

| ACTIVIDAD                                                                                                                  | RESPONSABLE                   | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | REGISTRO                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A                                                                                                                          |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                       |
|  <p>6. ¿Los hechos son conciliables?</p> | Comité de convivencia laboral | <p>¿Los hechos son conciliables?</p> <p>Si: Pasar a la actividad No. 6<br/>No: Pasar a la actividad No. 9</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Acta de conciliación                  |
| 7. Elaborar acta de conciliación                                                                                           | Comité de convivencia laboral | <p>Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.</p> <p>Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia de este, que deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes. El acta reposará en los archivos 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.</p> | Acta de conciliación                  |
| 8. Realizar seguimiento a los compromisos                                                                                  | Comité de convivencia laboral | Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Este seguimiento se realizará en las reuniones ordinarias.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Acta de reunión                       |
| 9. Trasladar la queja a la Procuraduría General de la                                                                      | Comité de convivencia laboral | Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Oficio del traslado a la Procuraduría |
| Fin                                                                                                                        |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                       |

**Nota:** Competencia: Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

|                      |                                                                                                                                          |                                                                                    |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| CÓDIGO: ICFE-P-149   | <div>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL<br/>EJÉRCITO</div> <div>PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE QUEJAS<br/>DE PRESUNTO ACOSO LABORAL</div> |  |
| VERSIÓN: 02          |                                                                                                                                          |                                                                                    |
| EMISIÓN: 02 FEB 2026 |                                                                                                                                          |                                                                                    |

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

## 10. REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

| CÓDIGO         | NOMBRE DEL DOCUMENTO                                 |
|----------------|------------------------------------------------------|
| ICFE-P-16-F-14 | Quejas o sugerencias ante comité convivencia laboral |

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA MODIFICACIÓN | NUMERAL MODIFICADO | NATURALEZA DEL CAMBIO                                             |
|---------|--------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 01      | 24/03/2023         | Todos              | Se crea el documento                                              |
| 02      | 02/02/2026         | Todos              | Actualización del documento basado en la resolución 3461 de 2025. |