

GUÍA O INSTRUCTIVO BÁSICO PARA ADAPTAR EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN CONCORDANCIA CON LA RESOLUCIÓN No. 734 DEL 15 DE MARZO DE 2006

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

<Fuente: Página de Internet del Ministerio>

1. Según el artículo 1o. de la Ley 1010 de 2006, prevenir acoso laboral es prevenir ultraje a la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública.
2. El artículo 9o., en el numeral 1o. establece que los reglamentos de trabajo deben “prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar tales conductas en el lugar de trabajo”.
3. El párrafo 1o del mismo artículo 9o. establece que los empleadores deben adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de Ley.
4. La Resolución No. 734 del 15 de marzo de 2006, expedida por este Ministerio establece que los empleadores deben adicionar a los reglamentos de trabajo vigentes un capítulo que formará parte de dicho texto, y para los nuevos reglamentos de trabajo igualmente el empleador debe adaptar el capítulo previsto el cual formará parte del reglamento de trabajo a aprobar, que será revisado por el Ministerio para verificar el cumplimiento de los requerimientos.
5. Como el requerimiento específico consagrado en el artículo 9o., num. 1o., es la creación de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral así como el establecimiento de un procedimiento interno para solucionarlas, se formulan a continuación las siguientes recomendaciones para apoyar la elaboración, por parte de los empleadores, del Capítulo que les permita cumplir la obligación de adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley:
 - a. La ley no establece específicamente unos mecanismos de prevención, ni señala el procedimiento interno para solucionar conductas de acoso laboral. Por ello, el presente instructivo, sin perjuicio de futuros desarrollos reglamentarios de la ley, constituye una sugerencia para la elaboración del capítulo de adaptación y, consecuentemente, contiene los criterios generales con base en los cuales este Ministerio hará la revisión correspondiente del capítulo de adaptación que presentare el empleador.
 - b. Por lo anterior, bastará que el citado capítulo mencione de manera general los correspondientes mecanismos de prevención así como el mencionado procedimiento interno, de acuerdo con los propósitos de la ley.
 - c. Este Capítulo puede estar formulado en un texto como el que a continuación se sugiere o uno similar:

“CAPITULO ____ MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO ____.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el 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.

ARTÍCULO ____.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

(Los mecanismos de prevención anteriormente señalados constituyen una orientación de carácter general para que puedan ser adecuados a las necesidades, características y dimensión de las diferentes empresas)

ARTÍCULO ____.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo [9o.](#) de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes, g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos (indicar aquí la periodicidad mínima que la empresa considerare prudente y que se estima no debe ser inferior a una reunión por bimestre), designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

d. Antes de su presentación al Ministerio el proyecto del capítulo elaborado para adaptar el reglamento de trabajo, deberá ser materia de divulgación entre los trabajadores de la empresa en la forma que ésta lo estime pertinente y le permita abrir el espacio para recibir las opiniones de los trabajadores al respecto.

Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo [9o.](#) de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe, la cual deberá anexarse al capítulo de adaptación que se presente al Ministerio.

f. Los Reglamentos de Trabajo que se presenten por primera vez deberán incluir un capítulo

similar al antes sugerido y anexar la constancia antes mencionada, junto con el certificado de existencia y representación legal, cuando a él hubiere lugar.

La comunicación con la cual se presente a consideración del Inspector del Trabajo la adaptación del Reglamento puede ser del siguiente tenor:

“Señores MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Inspección del Trabajo (No. o de –Indicar municipio)_____ E. S. D.

En cumplimiento de la obligación prevista en el artículo [9o.](#) de la ley 1010 de 2006 y atendiendo el trámite a que se refiere la Resolución [734](#) del 15 de marzo de 2006, expedida por ese Ministerio, presentamos a Ustedes la adaptación del Reglamento de Trabajo de la Empresa (nombre de la empresa), con NIT (Número de Nit de la Empresa), para lo cual acompañamos los siguientes documentos:

- Tres ejemplares del texto que contiene la adaptación al Reglamento de Trabajo.
- Certificado de Existencia y Representación Legal.
- Documento con el cual se acredita el cumplimiento del previo procedimiento de participación previsto en el parágrafo primero del artículo [9](#) de la Ley 1010 de 2006.

Notificaciones:

Dirección de la empresa:

Atentamente,



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de marzo de 2018

