

## RESOLUCIÓN 449 DE 2012

(junio 28)

Diario Oficial No. 48.476 de 29 de junio de 2012

### INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

Por la cual se deroga lo Resolución número [000323](#) del 24 de mayo de 2012 relacionada con la conformación del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, su reglamento, funcionamiento y otras disposiciones.

EL DIRECTOR GENERAL,

en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 938 de 2004, artículo [40](#) en el numeral 4, y

#### CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo [25](#) de la Constitución Política de Colombia, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que el Congreso de Colombia, expidió la Ley [1010](#) del 23 de enero 2006, “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”. Según esta ley, las instituciones deben implementar mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que puedan ocurrir en el sitio de trabajo.

Que de conformidad con el artículo [2o](#), ibídem, el acoso laboral es: “(...) 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”. Y puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. 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.
2. 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.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. 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.

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. 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.

Que las normas bajo las cuales se rige el Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Profesionales, establecen como objetos de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los factores de riesgos relacionados con contaminantes químicos, biológicos, agentes físicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Que dentro de dicha reglamentación, de igual manera 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, con el objeto de atender lo preceptuado por diferentes organismos en materia de acoso laboral y sus efectos en la salud, así como del normal desarrollo de las actividades propias de la Entidad, debido a que sus consecuencias se traducen en lo siguiente: El ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima organizacional negativo, entre otros.

Que tomando como base las normas que regulan este asunto y su aplicación respecto de la nomenclatura y clasificación de empleos de la planta global de personal del Instituto, pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral quienes ocupen empleos en los niveles. Directivo, Asesor, Profesional, Técnico o Asistencial, así como quienes cumplan funciones de coordinación de grupos internos de trabajo. De igual manera, los mismos servidores se pueden convertir en sujetos pasivos o víctimas del acoso, incluidos los jefes inmediatos cuando este provenga de sus subalternos.

Que se pueden constituir en sujetos partícipes del acoso laboral, quienes promuevan induzcan o favorezcan el acoso laboral dentro del Instituto; así como aquellos que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran en esta materia, por parte del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, en los términos de la precitada ley.

Que la situación de acoso laboral, no aplica en las relaciones derivadas de contratos de prestación de servicios

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

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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 asignada sin ningún fundamento objetivo referente a la misión del Instituto.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral 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 del Instituto, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
13. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Que las siguientes conductas, no constituyen acoso laboral:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina, conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, coherentes con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad (SGC), y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en cumplimiento de la misión institucional.

6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación laboral con base en las causales legalmente establecidas para los servidores públicos del Instituto.

7. La solicitud de cumplir las obligaciones, deberes así como de no incurrir en las prohibiciones que le competen a todos los servidores públicos, especialmente las que aparecen señaladas en la Constitución Política de Colombia, la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y el Código Disciplinario Único.

Que se consideran como conductas atenuantes del acoso laboral, las siguientes:

1. Haber observado buena conducta anterior.

2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

5. Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Que como conductas agravantes del acoso laboral se consideran:

1. Reiteración de la conducta.

2. Cuando exista concurrencia de causales.

3. Rechazar la conducta por motivo abyecto (vil o despreciable en extremo), fútil (de poca importancia) o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.

4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.

6. La posición predominante que el autor ocupe en la institución, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

8. Cuando con la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Que cuando se compruebe temeridad de la queja de acoso laboral o la misma carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formule una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, conforme a los procedimientos establecidos en la misma ley. Igual sanción se impondrá quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Que las acciones derivadas del acoso laboral tienen una caducidad de seis (6) meses posteriores a la ocurrencia de la conducta y quienes formulen peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan como testigos en tales procedimientos, gozarán de todas las garantías contempladas en la ley.

Que el Ministerio de la Protección Social, mediante la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, “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”, adoptó la definición de acoso laboral contenida en la Ley [1010](#) de 2006 y contempló como medida preventiva, entre otras disposiciones, la conformación del Comité de Convivencia Laboral, así como el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que el Ministerio de Trabajo, expidió la Resolución número [00000652](#) del 30 de abril de 2012, publicada en el Diario Oficial número 48.427 del 11 de mayo de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, cuyo objeto, además es, (...) establecer las responsabilidades que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008. Así mismo, dentro de las disposiciones finales concede un periodo de transición hasta de tres (3) meses, contados a partir de la publicación para implementar su contenido.

Que al interior de la Entidad existe la Resolución número 000440 del 25 de junio de 2007, por medio de la cual se adoptan las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en situaciones de acoso laboral, se establece el procedimiento conciliatorio interno y se crean los Comités Mediadores, junto con la Resolución número 001248 del 22 de agosto de 2007, que convocó y fijó el proceso de elección de representantes de los servidores públicos interesados en integrar los Comités de Convivencia y Conciliación, para resolución de conflictos relacionados con acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Que en el marco de la Planeación Estratégica 2011-2014, bajo el lineamiento de contar con servidores públicos íntegros, competentes y comprometidos se pretende cumplir con tres propósitos básicos, a saber: Tener un modelo de referencia apropiado para la convivencia, contar con elementos mínimos compartidos para ejercer una acción de crítica constructiva y disponer de elementos indispensables para el diseño de organizaciones justas acorde con la realidad personal y organizacional.

Que se hace necesario actualizar las políticas y acciones tendientes a prevenir y solucionar los conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral y fijar el procedimiento interno para el trámite de las quejas que en tal sentido se presenten, conforme a los parámetros antes señalados.

Que mediante Resolución número [000323](#) del 24 de mayo de 2012, publicada en el Diario Oficial número 48.444 del 28 de mayo de 2012, se dispuso la conformación del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, junto con su reglamento, funcionamiento y otras disposiciones, con el objeto de fijar las acciones preventivas y correctivas en situación de acoso laboral en el marco de lo establecido en la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006 y la Resolución número 000652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, publicada en el Diario Oficial número 48.427 del 11 mayo de 2012.

Que la Presidente de la Junta Directiva del Sindicato de empleados del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, “Sindimedilegal”, mediante Oficio número 170-12-SML del pasado 20 de junio, frente a la precitada resolución presentó algunas observaciones relacionadas con la conformación del Comité, la designación del Presidente, convocatoria, números de miembros, periodo e invitados, motivo por el cual luego de analizar los argumentos es procedente derogar en su integridad la Resolución número [000323](#) del 24 de mayo de 2012 y, en consecuencia, proceder a expedir una nueva normatividad, con el fin de unificar la reglamentación de la materia.

Que son normas aplicables; Constitución Política de Colombia, Ley [270](#) de 1996, Ley [734](#) de 2002, Ley [938](#) de 2004, Ley [1010](#) de 2006, Decreto [01](#) de 1984, Decreto 614 de 1984, Decreto [4669](#) de 2006, Resolución 2646 de 2008 expedida por el antes Ministerio de la Protección Social, Resolución número [00000652](#) del 30 de abril de 2012, así como las demás que les sean concordantes en esta materia a los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. ADOPCIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN. Adoptar el nuevo procedimiento interno para la prevención y corrección del acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses acorde con lo establecido en la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, el cual será aplicable a todos los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, conforme a lo indicado en la parte motiva del presente acto administrativo.



ARTÍCULO 2o. OBJETO. Fijar las acciones preventivas y correctivas en situación de acoso laboral y establecer un reglamento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, así como conformar los respectivos Comités Mediadores para resolver los conflictos que puedan ser constitutivos de acoso laboral.



ARTÍCULO 3o. ACCIONES DE PREVENCIÓN. Establecer como medidas de prevención de las conductas de acoso laboral, las siguientes;

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, tanto de la Alta Dirección como de los demás servidores públicos, con el fin de promover un ambiente sano de convivencia laboral.

2. Elaborar un manual de convivencia enmarcado en los valores institucionales con enfoque preventivo, en el que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en el Instituto
3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos a todos los niveles, con el fin de rechazar estas prácticas y proteger la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, en todos los niveles, inclusive quienes forman parte de los Comités de Convivencia y Conciliación Laboral del Instituto.
5. Realizar seguimiento de las conductas que puedan constituirse en presunto acoso laboral con el fin de prevenirlo, desarrollando programas de vigilancia periódica para la prevención del acoso laboral, utilizando los mecanismos administrativos y legales determinados para el abordaje de este tipo de eventos, garantizando la confidencialidad de la información.
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los servidores públicos de todos los niveles que componen la Planta de Personal del Instituto.
7. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.
8. Fortalecer en los servidores públicos del Instituto, el alcance de la Ley [1010](#) de 2006, en relación con las conductas que eventualmente puedan constituir acoso laboral
9. Sensibilizar a los servidores públicos del Instituto, para que evalúen periódicamente el cumplimiento de la Ley [1010](#) de 2006 al interior de cada Unidad Organizacional.
10. Promover actividades educativas, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro del Instituto.
11. Crear mecanismos que coadyuven al mejoramiento del clima laboral en el Instituto, buscando las condiciones de buen entendimiento y colaboración.
12. Generar espacios a los servidores públicos del Instituto, con el fin de desarrollar actividades constructivistas sobre la problemática de acoso laboral.



ARTÍCULO 4o. ACCIONES DE CORRECCIÓN. Establecer como medidas de corrección de las conductas de acoso laboral, las siguientes:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosocial identificados y evaluados como prioritarios. Fomentando una cultura de no violencia.
2. Promover la participación de los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado del servidor público a otra Unidad Organizacional, cuando sea necesario para lograr la armonía en los espacios laborales.

## CAPÍTULO II.

### COMITÉS DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL.



ARTÍCULO 5o. CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS. Créanse los Comités de Convivencia y Conciliación Laboral, compuestos por un número igual de representantes de la administración como de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, quienes tendrán voz y voto, además de contar con competencias actitudinales y comportamentales, a saber: Respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, que actuarán como mediadores en los casos relacionados con acoso laboral. Los Comités se conformarán de la siguiente manera:

El Comité del Nivel Central, tendrá competencia para conocer de las situaciones presentadas en la Dirección General, Secretaría General, Subdirecciones y Oficinas Asesoras, junto con las respectivas Unidades Organizacionales que las integran. Estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de la Administración designados por el Director General y tres (3) elegidos por los trabajadores.

Los Comités de las Direcciones Regionales, incluida la de Bogotá, D. C., tendrán competencia para conocer de las situaciones presentadas dentro de las Unidades Organizacionales que las integran, con excepción de las Direcciones Seccionales, las cuales tendrán su propio Comité, estarán conformados por seis (6) miembros, tres (3) representantes de la administración designados por el Director Regional y tres (3) elegidos por los trabajadores.

Los Comités de las Direcciones Seccionales tendrán competencia para conocer de las situaciones presentadas dentro de las Unidades Organizacionales que las integran. Estarán conformados de la siguiente manera:

En aquellas cuyo número de servidores sea igual o inferior a 10, el Comité estará integrado por dos (2) miembros, uno (1) de la Administración designado por el Director Seccional y el otro elegido por los trabajadores.

En las Direcciones Seccionales cuyo número de servidores sea igual o superior a 11 el Comité estará integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) de la Administración designados por el Director Seccional y dos (2) representantes elegidos por los trabajadores

PARÁGRAFO. En aquellas sedes de Dirección Regional, donde a su vez funciona una Dirección Seccional, se conformará un sólo Comité, el cual tendrá competencia para conocer sobre los asuntos que se presenten tanto en la sede de la Regional como en las Unidades Básicas que componen la Seccional; en este caso el correspondiente Director Regional junto con el Seccional designarán los representantes de la administración y en la elección de los representantes de los trabajadores se incluirá a los servidores públicos de la Seccional.



ARTÍCULO 6o. PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ QUE REPRESENTAN A LOS TRABAJADORES. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral que actúen como representantes de los trabajadores será de dos (2) años, contados a partir del 1o de agosto de cada bienio, quienes serán elegidos a través de votación secreta o por

cualquier otro mecanismo idóneo que represente su expresión libre, espontánea y auténtica de los servidores públicos de la Entidad.

PARÁGRAFO. Los Comités de Convivencia y Conciliación Laboral del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, no podrán incluir a trabajadores o servidores contra los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o hayan sido víctimas de acoso laboral, en el último año anterior a la respectiva conformación.



ARTÍCULO 7o. ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. La elección de los representantes de los servidores públicos, se efectuará el último día hábil del mes de julio de cada bienio, así en el Nivel Central serán elegidos por los servidores públicos que cumplen funciones en la Dirección General, Secretaría General, Subdirecciones, Oficinas Asesoras y respectivas Unidades Organizacionales que las conforman; en las Direcciones Regionales por los servidores públicos que las integran en sus respectivas sedes, y en las Direcciones Seccionales y unidades básicas, por los servidores públicos que prestan los servicios en cada una de ellas.



ARTÍCULO 8o. CONVOCATORIA DE LA ELECCIÓN. La jornada de elección en el Nivel Central será coordinada por la Oficina Asesora de Personal; en las Direcciones Regionales y Seccionales por los respectivos Directores, sin perjuicio de la supervisión y control que al respecto deben asumir la misma Oficina Asesora, para que los servidores públicos mediante votación secreta elijan y designen sus representantes.



ARTÍCULO 9o. INVITADOS AL COMITÉ. Al Comité Central podrán asistir en calidad de invitados, con voz pero sin voto los servidores públicos del Instituto, que a juicio del Presidente considere necesarios para el desarrollo de las respectivas sesiones. Estos profesionales pueden ser servidores públicos del Instituto como también profesionales externos con experiencia en el tema a evaluar.



ARTÍCULO 10. FUNCIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral, tendrá las siguientes funciones:

- 1 Elegir por mutuo acuerdo, dentro de los miembros del Comité a quienes ejercerán tanto las funciones de Presidente, como de Secretario Técnico del mismo.
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, dentro de los parámetros señalados en la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006.
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 acuerdos y compromisos mutuos, para llegar a una solución efectiva de las controversias y conflictos presentados.
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 acuerdos y compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento, de acuerdo con lo pactado.
7. Dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación en caso que no se logre acuerdo entre las partes, no se estén cumpliendo las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, de conformidad con lo dispuesto en el artículo [12](#) de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.
8. Presentar a la Alta Dirección las recomendaciones para el desarrollo efectiva de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer recomendaciones con la finalidad de generar conciencia colectiva que permita el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, un buen ambiente de trabajo y se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en sus sitios de trabajo.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral, a las diferentes Unidades Organizacionales del Instituto
11. Dar cumplimiento al procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución.
12. 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 del Instituto.
13. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones ya descritas.



ARTÍCULO 11. REUNIONES. Los Comités de Convivencia y de Conciliación Laboral, se reunirán ordinariamente por solicitud de su Presidente a través de convocatoria previa del Secretario Técnico y por lo menos una vez al mes para evaluar necesidades implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral y el buen ambiente laboral dentro de la Entidad. De igual forma se reunirán de manera extraordinaria cuando se presenten circunstancias de acoso laboral que requieran de su inmediata intervención, caso en el cual podrán ser convocados por cualquiera de los integrantes del Comité En todo caso, sesionará con la mitad más uno de sus miembros garantizándose la confidencialidad.



ARTÍCULO 12. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. El Presidente del Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar por intermedio del Secretario Técnico, a los miembros del Comité e invitados a las sesiones ordinarias y extraordinarias:
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Verificar el cumplimiento de las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar la consecución de los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y establecer mecanismos que garanticen la confidencialidad de los temas de acoso laboral tratados al interior del Comité.



ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO. Son funciones del Secretario Técnico de los Comités, las siguientes:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, por solicitud del Presidente:
2. Recibir y dar trámite a los escritos en los que se narren las circunstancias de los hechos que puedan eventualmente constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soportan.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los servidores públicos y Jefes Inmediatos, involucrados en las quejas con el fin que amigablemente se supere esta situación.
5. Elaborar las actas de cada sesión del Comité en las que se consignarán, por lo menos los siguientes datos:
  - 5.1. Descripción de la situación planteada.
  - 5.2. Intervenciones de los servidores públicos.
  - 5.3. Alternativas de solución propuestas.
  - 5.4. Constancias de los acuerdos y compromisos logrados, si los hubiere.
6. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
7. Solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
8. Proyectar y enviar al Director General, los informes sobre los casos evaluados en el Nivel Central, de las Direcciones Regionales y Seccionales correspondientes.
9. 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 del Instituto.
10. Las demás actividades propias del Comité.

PARÁGRAFO 1o. Los servidores públicos que cumplan las actividades de Secretarios Técnicos, con el fin tener tiempo para preparar las respectivas sesiones del Comité, dispondrán de dos (2) horas dentro de su jornada laboral, tanto el día anterior a cada una de ellas, como el día posterior a la fecha en que se haya cumplido la reunión del mismo.

### CAPÍTULO III.

#### PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO.



ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO. El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial y reservado, basado

en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Quienes se consideren afectados por circunstancias que puedan llegar a constituir situaciones de acoso laboral, radicarán por escrito un documento constitutivo de los hechos junto con la documentación que los soporte, ante la Secretaria Técnica correspondiente, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006.
2. Si la queja no cumple con los requisitos, el Secretario del Comité precisará por escrito los requisitos que se omitieron, para que el quejoso lo subsane. Lo anterior siempre y cuando se realice dentro de los términos de caducidad de la acción.
3. Recibido el documento con el cumplimiento de los requisitos exigidos el Comité evaluará cada situación que pueda constituir acoso laboral, citará por escrito a las personas involucradas a través de la Secretaria Técnica para que propongan soluciones, así como, para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las mismas.
4. De presentarse un acuerdo, se firmará un acta por las partes y por los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada una de ellas adquiera, las acciones preventivas y correctivas, así como las recomendaciones que se formulen.
5. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité y se dará cumplimiento al numeral 7 del artículo [10](#) de la presente resolución.
6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha. Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité declarándose fallida la conciliación.

PARÁGRAFO 1o. En los casos de renuencia y temeridad, se dará cumplimiento al numeral 7 del artículo [10](#) de la presente resolución y al artículo [14](#) de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 2o. Los escritos que hayan sido recibidos antes de la fecha de expedición de esta resolución, se sujetarán a los parámetros aquí previstos.



ARTÍCULO 15. REQUISITOS DE LA QUEJA. La presentación de la queja deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

1. Nombre o nombres de las personas que suscriben la queja, con número de cédula.
2. Relato sucinto de los hechos.
3. Documentos y pruebas que soportan los hechos.
4. Firma del quejoso, colocando la dirección donde se le puede ubicar.
5. Deberá presentarse la misma en original y una copia.

#### CAPÍTULO IV.

#### DISPOSICIONES FINALES.



ARTÍCULO 16. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Para garantizar la imparcialidad y objetividad en los siguientes eventos, los miembros de los Comités de Convivencia y de Conciliación Laboral deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo, en las correspondientes reuniones, cuando la denuncia o queja por acoso laboral frente cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Se interponga por uno de los miembros del Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral.
2. Se interponga en contra de alguno de los miembros del Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral.
3. Se interponga en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral.
4. Recaiga sobre un Director Regional o Seccional, caso en el cual el Director General designará a uno de los miembros del Comité Central, para hacer parte del respectivo Comité de Convivencia y de Conciliación Laboral.
5. Cuando la denuncia o queja recaiga sobre el Director General, los miembros del Comité Central elegirán por mutuo acuerdo al Presidente del mismo, durante el análisis y conclusión del respectivo asunto.

PARÁGRAFO. Para subsanar las circunstancias descritas anteriormente, el miembro del Comité involucrado deberá declararse impedido y será reemplazado por el funcionario que designe el Presidente del Comité en el Nivel Central, Regional o Seccional, según el caso.

☐ ARTÍCULO 17. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones número 440 del 25 de junio de 2007, número 001248 del 22 de agosto de 2007 y número [000323](#) del 24 de mayo de 2012, así como las demás disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 28 de junio de 2012.

CARLOS EDUARDO VALDÉS MORENO.

☐

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones  
ISSN 2256-1633  
Última actualización: 31 de agosto de 2019

