



Libertad y Orden

Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
República de Colombia

RESOLUCIÓN NÚMERO

0496)

19 JUL. 2012

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

EL MINISTRO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

En uso de sus facultades constitucionales y legales, y en especial la conferida en el numeral 17 del artículo 6 del Decreto 3571 de 2011 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política, consagra que: *"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 mediante la Ley 1010 de 2006, se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y en general las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, señalando en el artículo 9° el deber a las empresas e instituciones de prever mecanismos de prevención de esas conductas y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que el artículo 2° de la Ley 1010 de 2010, define el acoso laboral como: *"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"*.

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, contempla como medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, entre otras: Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, 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 trabajador, y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Que por medio de Resolución 0044 del 31 de octubre de 2011 se creó el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se adoptaron medidas preventivas y correctivas de las conductas que constituyen acoso laboral.

Que mediante Resolución 0652 de 2012, el Ministerio de Trabajo definió la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, y la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, se hace necesario establecer los procedimientos encaminados a prevenir y corregir las conductas constitutivas de acoso laboral y conformar al interior de la entidad el Comité de Convivencia Laboral, estableciendo el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores en dicho comité.

RESUELVE:

CAPITULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La presente resolución tiene por objeto adoptar medidas encaminadas a prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, conciliatorio confidencial y efectivo para superar aquellas que se presenten en el marco de las relaciones laborales, para mantener un clima de mutuo entendimiento, respeto, colaboración y buen trato al interior de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las medidas preventivas y correctivas de las conductas que constituyen acoso laboral y el procedimiento establecido en la presente resolución aplican a todos los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

CAPÍTULO II

MECANISMOS PREVENTIVOS

ARTÍCULO TERCERO. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de manera articulada con el Grupo Interno de Trabajo de Comunicaciones Estratégicas, implementará los mecanismos de prevención establecidos en la Ley 1010 de 2006, aquellos que recomiende el Comité de Convivencia Laboral y los que se detallan a continuación, con sujeción a los recursos humanos y financieros con que cuente la entidad.

1. Sistema de Estímulos: Con base en las actividades que se adelanten a través de eventos de bienestar social en lo concerniente a calidad de vida laboral de la entidad, se procurará diseñar programas tendientes a optimizar el clima laboral y las relaciones interpersonales, tales como:

- **Programas de interiorización de los valores:** Con el apoyo de las diferentes dependencias en la ejecución de la semana de los valores en el Ministerio, se adelantarán acciones, programas y estrategias orientados a reforzar los valores y principios, tendientes a generar comportamientos que mejoren las relaciones laborales; a definir e implementar políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral, a desarrollar programas de convivencia, resolución de conflictos y mediación, entre otros aspectos, para lo cual se deberán adelantar estudios técnicos en convenios con entidades especializadas utilizando apropiadas herramientas como encuestas donde se indague por la actitud y tipo de relación de los superiores y/o compañeros de cada servidor, éstas encuestas deberán tener un tratamiento confidencial.
- **Programas de Prevención de los Riesgos Psicosociales:** Implementar un programa de vigilancia epidemiológica de la violencia en el trabajo, dentro del programa de prevención de riesgos psicosociales que adelanta la ARP, que permita conocer incidencias, formas y consecuencias de las conductas de acoso laboral.
- **Terapias Grupales:** Dirigidas a los integrantes de un grupo que cuentan con una problemática común de conformidad con las recomendaciones efectuadas por el Comité de Convivencia Laboral, y realizadas por entidades especializadas en el tema, con el propósito de restablecer el clima laboral y emocional, buscando su mutuo entendimiento, respeto, colaboración y el buen trato en el Ministerio.

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

2. **Plan Institucional de Formación y Capacitación:** Dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se debe contemplar la socialización de la ley de acoso laboral, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantan en la entidad, a saber:
- **Inducción y Reinducción.** Socializar a los servidores públicos del Ministerio, el contenido de la Ley 1010 de 2006, fomentando campañas de divulgación preventiva, particularmente, sobre los deberes, derechos, obligaciones y las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el régimen sancionatorio.
 - **Talleres bajo la metodología de Educación Experiencial:** Realizar capacitaciones bajo esta metodología la cual tiene como objetivo lograr acciones de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal, interpersonal y grupal que permitan reflexionar crítica y objetivamente acerca de su desempeño, de sus competencias emocionales y actitudes en el campo laboral de los servidores públicos del Ministerio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a través de los programas de Salud Ocupacional debe desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar las relaciones sociales entre todos los servidores públicos del Ministerio y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Con base en la información disponible de la entidad y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Administradora de Riegos Profesionales preparará un plan y llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPITULO III

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO CUARTO. CONFORMACIÓN: Confórmese al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los servidores públicos de la entidad contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Los integrantes del Comité actuarán de manera confidencial, conciliatoria y efectiva, como mediadores en los conflictos y en las situaciones de ocurrencia de conductas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por seis (6) miembros, con sus respectivos suplentes, de los cuales tres (3) actuarán en representación del empleador y tres (3) actuarán en representación de los servidores públicos de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO: ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN. Los representantes principales y suplentes de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, serán elegidos por votación directa y secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los mismos, a través de convocatoria a elecciones, mediante resolución expedida por el Secretario General de la entidad con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo período en la cual se establezca el cronograma en el que deberá surtirse la elección según el procedimiento establecido por la presente resolución.

El Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio designará mediante resolución a los tres (3) representantes principales de la entidad, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

PARÁGRAFO SEGUNDO. La elección de los representantes de los servidores públicos de la entidad se sujetará al procedimiento establecido en el capítulo IV de esta resolución.

ARTÍCULO SEXTO. PERÍODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de comunicación de la elección o designación.

ARTÍCULO SÉPTIMO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
3. Escuchar las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una resolución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y a la Administradora de Riesgos Profesionales.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, las cuales serán presentadas a la alta dirección de la entidad.

ARTÍCULO OCTAVO. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO NOVENO. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
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 funcionarios involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
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 de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, por convocatoria de cualquiera de sus integrantes. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y las decisiones se tomarán por unanimidad de los miembros asistentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Es obligación de los miembros del Comité y de las personas intervinientes ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002. La confidencialidad entendida como la reserva que deberá mantenerse para toda acción que se produzca en desarrollo del procedimiento señalado en esta resolución, en el análisis de las pruebas y la identidad de las personas involucradas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Comité podrá solicitar apoyo técnico o asesoría, para soportar sus decisiones, al área de Salud Ocupacional del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o a la Administradora de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: La entidad garantizará espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CONVOCATORIA A ELECCIONES: La convocatoria a elecciones de los representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, se efectuará dentro de los treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. CALIDADES DE LOS ASPIRANTES: Los aspirantes a ser representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral deberán cumplir, además del requisito general establecido en el parágrafo primero del artículo 5 de esta resolución, los siguientes:

1. Ser empleados de carrera administrativa y encontrarse al servicio de la entidad.
2. No haber sido sancionados disciplinaria, penal o fiscalmente durante el año anterior a la fecha de inscripción de la candidatura.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. INSCRIPCIÓN DE LOS CANDIDATOS: Los candidatos que aspiren a ser representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, deberán inscribirse dentro de los plazos establecidos para el efecto por la entidad y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, mediante oficio dirigido al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, para lo cual radicarán su inscripción en el Grupo de Atención al Usuario y Archivo de la entidad.

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN Y PLAZO: La solicitud de inscripción del candidato a ser elegido representante de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad, se hará por escrito y contendrá la siguiente información:

1. Nombres y Apellidos completos del candidato.
2. Documento de identidad
3. Manifestación expresa indicando su interés por participar en la convocatoria.
4. Firma del candidato como garantía de seriedad de la inscripción.

Las inscripciones se realizarán durante el periodo señalado en la convocatoria, no obstante, si dentro del término establecido no se inscribiesen por lo menos seis (6) candidatos o los inscritos no acreditasen los requisitos exigidos en esta resolución, el término de inscripción se ampliará automáticamente por un lapso igual en días hábiles.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. DIVULGACIÓN LISTADO DE CANDIDATOS: El listado de candidatos inscritos que reúnan los requisitos, será difundido ampliamente por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a través del medio más eficaz con que cuente la entidad, el día hábil siguiente al vencimiento del término previsto para la inscripción de candidatos.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. DESIGNACIÓN DE JURADOS: El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, designará tres (3) jurados de votación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la divulgación de los candidatos inscritos, entre quienes actuará como mínimo un (1) servidor público de la Oficina de Control Interno de la entidad, quien velará que la elección se efectúe de conformidad con el procedimiento que se establece para tal fin.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. FUNCIONES DE LOS JURADOS DE VOTACIÓN: Corresponderá a los jurados de votación:

1. Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.
2. Revisar la urna.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio; y
7. Firmar las actas.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. PUBLICACIÓN DE LISTADO GENERAL DE VOTANTES: El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, publicará dentro de los dos (2) días anteriores a la elección, la lista general de votantes con indicación del documentos de identidad y la mesa de votación en la que les corresponderá votar.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. APERTURA Y CIERRE DE LA VOTACIÓN. Con el acompañamiento permanente de la Oficina de Control Interno, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la entidad comunicará por el medio más eficaz la fecha y hora en que se abrirá y cerrará la votación. La votación se hará de manera presencial e indelegable, presentando el servidor público el documento de identidad o carné.

Cerrada la votación, uno de los jurados leerá en voz alta el número total de sufragantes y se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista general de sufragantes. Posteriormente, la urna se abrirá públicamente y se contarán uno a uno los votos depositados sin desdoblarlos; si el número de ellos superare el número de servidores públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuanto sean los excedentes y sin desdoblarlos se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el escrutinio.

PARÁGRAFO. Con el fin de garantizar la participación mayoritaria de los empleados públicos habilitados para la jornada de votación de esta elección, que por razones del servicio estén fuera de la sede del Ministerio, o se encuentren en diferentes situaciones administrativas, podrán sufragar de la siguiente manera:

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

- Enviar oficio dirigido a la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en la que debe constar el nombre completo, número de identificación y firma del sufragante, indicando claramente su intención de voto.
- Surtido el anterior trámite, dentro del horario de votación, esta comunicación se entregará en la mesa de votación para el registro correspondiente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. ELECCIÓN: Los jurados procederán a hacer el escrutinio y a anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

Serán elegidos como representantes principales de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, los tres (3) candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el cuarto, quinto y sexto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

En el evento que se presenten empates entre los aspirantes, la elección se decidirá por sorteo. Se introducirán en una bolsa negra los nombres de cada uno de los candidatos empatados y se procederá a escoger al azar, uno solo, o los que haya lugar, según los puestos en debate, quien o quienes serán los representantes ganadores en el proceso de elección.

Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y los jurados entregarán el acta de escrutinio firmada, los votos y demás documentos utilizados al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Los candidatos en el mismo acto de escrutinio, podrán presentar reclamaciones motivadas, las cuales serán resueltas por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y de éstas se dejará constancia en el acta de escrutinio y cierre de la elección. Resueltas las reclamaciones, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano publicará los resultados de las votaciones en los medios que disponga la entidad para el efecto.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. COMUNICACIÓN DEL RESULTADOS DE LA ELECCIÓN: El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, comunicará a través del medio más eficaz con el que cuente la entidad, el resultado de la elección. Igualmente, una vez expedida la resolución de designación de los representantes del Comité de Convivencia Laboral se comunicará dicho resultado a los funcionarios que resulten elegidos para ser representantes principales y suplentes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. VOTACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS: El procedimiento de votación y elección de los representantes de los servidores públicos de la entidad ante el Comité de Convivencia Laboral podrá surtirse a través de medios electrónicos que garanticen la transparencia de la elección. El Secretario General del Ministerio establecerá mediante resolución el procedimiento para tal efecto.

CAPITULO V

MECANISMOS CORRECTIVOS Y PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO: El procedimiento interno conciliatorio, como mecanismo correctivo de las conductas de acoso laboral, será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y el respeto mutuos en procura de superar dichas situaciones y orientado hacia el mejoramiento continuo de las relaciones laborales de los servidores públicos de la entidad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. ACCIONES PREVIAS AL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. El procedimiento conciliatorio que deberá seguir el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio, es el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante cualquiera de los miembros del Comité de

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

Convivencia Laboral, indicando los nombres y apellidos del quejoso, la conducta que se considera constitutiva de acoso laboral con exposición sucinta de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos, y los nombres de los funcionarios involucrados.

2. Recepcionada la queja, será remitida al Secretario del Comité quien convocará por escrito a sus miembros para que se analice la presunta situación de acoso laboral y se propongan los mecanismos que prevengan la constitución de las conductas tipificadas por la ley como de acoso laboral.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.

1. Los miembros del Comité citados en hora y lugar previamente determinado, escucharán por separado a cada una de las partes.
2. Los miembros del Comité propiciarán un espacio independiente, amigable y respetuoso, para que las partes en conflicto exponga las situaciones ocurridas.
3. Los miembros del Comité se reunirán con las partes para ser escuchadas, propiciando que las mismas establezcan los mecanismos para su solución y propondrán acciones encaminadas a superar el conflicto dentro de un ambiente de cordialidad y respeto.
4. De presentarse voluntad de acuerdo, se firmará un acta por las partes y los miembros del Comité, en la cual se determinen las acciones correctivas que se tomarán por las mismas y/o los compromisos que cada uno asume, en caso de que éstos sean necesarios.
5. En el evento en que las partes en conflicto no llegasen a un acuerdo, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación. Igual procedimiento se efectuará cuando las partes incumplan el acuerdo o la conducta persista.
6. En caso de que no asista alguna de las partes en conflicto, los miembros del Comité solicitarán la justificación de la ausencia, fijarán una nueva fecha que no podrá ser superior a los tres (3) días hábiles siguientes; si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, de lo cual se dejará constancia en acta suscrita por el afectado y los miembros del Comité, y se remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación.
7. En todo caso, cuando la conducta o comportamiento descrito implique una presunta falta de carácter disciplinaria prevista en la ley, se dará traslado a la autoridad disciplinaria competente.

PARÁGRAFO: De todo lo ocurrido en cada diligencia se levantará un acta que contendrá: a) La verificación de asistentes, b) La descripción de la posible situación de acoso laboral, c) Las intervenciones de las partes en conflicto, d) Las alternativas de solución propuestas, e) Los acuerdos logrados, y los compromisos si los hubiere, y f) Las acciones de seguimiento realizado a los acuerdos pactados.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. DERECHOS DE LAS PARTES. Durante todo el proceso conciliatorio y las reuniones que se realicen con las partes, el Comité debe garantizar el debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, celeridad, confidencialidad y demás derechos constitucionales y legales.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. CONFLICTOS DE INTERES. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral están sujetos al régimen de inhabilidad e incompatibilidad establecidas en el Código de Procedimiento Civil, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en la demás normativa vigente sobre la materia.

Además de las causales de inhabilidad e incompatibilidad contempladas en la Ley, deberá declararse impedido el miembro del Comité de Convivencia Laboral en el que concurra alguna de las siguientes situaciones:

1. Cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta por o contra aquel.
2. Cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta en contra de su jefe inmediato.

Para efectos de subsanar la situación el miembro del Comité involucrado en la situación antes mencionada, se declarará impedido y cederá su participación al suplente respectivo.

"Por la cual se establece un procedimiento interno para prevenir y corregir las conductas que constituyen acoso laboral y se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la entidad"

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Previo dictamen de la entidad promotora de salud, EPS, a la cual esté afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la valoración del mérito o proceso de evaluación respectiva, por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. PUBLICIDAD. Será responsabilidad de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y de la Coordinación del Grupo de Comunicaciones Estratégicas del Ministerio, garantizar la debida difusión de la presente resolución a través del mecanismo más eficaz del que disponga la entidad.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. TRANSITORIO. ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL PERIODO DICIEMBRE 2011 A DICIEMBRE 2013. Con el objeto de adaptar la conformación del Comité de Convivencia Laboral a la presente resolución, el Secretario General del Ministerio convocará la elección del tercer representante de los servidores públicos de la entidad, con su respectivo suplente, dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia de la presente resolución.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 0044 del 31 de octubre de 2011 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Dado en Bogotá, D.C a los, 19 JUL. 2012

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


GERMÁN VARGAS LLERAS
Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio

Elaboró: Alejandro Rodríguez Cruz. Asesor. Secretaria General
Revisó: Sheila Montoya Mora. Secretaria General/ Constanza Martínez Guevara
Aprobó: Germán Córdoba Ordóñez- Secretario General