

RESOLUCION Nº 2919 DE 2012
(29 NOV. 2012)

“Por la cual se modifica la Resolución 1424 de 2007, que adopta las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en situación de acoso laboral, se establece un procedimiento interno en la Honorable Cámara de Representantes y se crean los Comites Mediadores en la resolución de tales conflictos”

LA DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE LA HONORABLE CAMARA DE REPRESENTANTES

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, la Ley 1318 de 2009, la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 adoptó las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Que el objeto de la Ley 1010 de 2006 es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 establece que las instituciones deben prever los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social señala en su artículo 3º que 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, contempla como medida preventiva de acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir conductas de acoso laboral.



Que la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 definió la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como también, estableció la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. Que la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 expedida por el Ministerio del trabajo, modificó la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008.

Que teniendo en cuenta lo anterior, es procedente modificar **la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral establecido mediante la Resolución 1424 de 2007, se adoptan las medidas preventivas, correctivas y se establece un procedimiento interno de acoso laboral.**

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO PRIMERO. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente procedimiento rige para todos los servidores públicos de la Cámara de Representantes.

ARTICULO SEGUNDO. OBJETO. Adoptar medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio y efectivo en la Cámara de Representantes.

ARTICULO TERCERO. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN. Establecer como medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral las siguientes actividades:

Dar a conocer a los servidores el alcance de la Ley 1010 de 2006, de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 y de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 a través de campañas semestrales de información, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, específicamente en relación con las conductas que naturalmente pueden constituir acoso laboral, las que no, las conductas agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Sensibilizar a los servidores a nivel directivo, para que evalúen periódicamente el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 y de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012.

Promover actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Corporación.

Formular sugerencias frente circunstancias que alteren la convivencia.

6



Propiciar la cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de buen entendimiento y colaboración.

CAPITULO 2

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTICULO CUARTO. DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral actuará de manera confidencial, conciliatoria y efectiva como mediador en la resolución de conflictos en situaciones relacionadas con el acoso laboral.

ARTICULO QUINTO. INTEGRACION. El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por tres (3) representantes del empleador y tres (3) representantes de los trabajadores, quienes tendrán la calidad de principales con voz y serán miembros permanentes.

Los integrantes del comité deben reunir calidades y cualidades tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores eligieran a los suyos a través de voto secreto mediante escrutinio público previa convocatoria por parte de la División de Personal.

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

PARAGRAFO PRIMERO. Cada uno de los miembros principales tendrá su respectivo suplente.

PARAGRAFO SEGUNDO. Al Comité de Convivencia Laboral podrán asistir en calidad de invitados, siempre que el asunto lo requiera, los servidores públicos que por su condición jerárquica y funcional deban asistir según de la naturaleza a tratar.

PARAGRAFO TERCERO. De la misma forma, podrán asistir en calidad de invitados, siempre que el asunto lo requiera, profesionales y expertos en relaciones laborales o análisis ocupacional, entre otros profesionales expertos en las materias que se requieran, quienes podrán emitir conceptos profesionales sobre los casos que se sometan a su estudio.

ARTICULO SEXTO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones:

52



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

ARTICULO SEPTIMO. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.



CAPITULO 3

ORGANOS

ARTICULO OCTAVO. ORGANOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por los siguientes órganos:

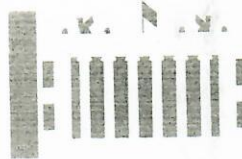
1. Presidencia del Comité de Convivencia Laboral.
2. Secretaría del Comité de Convivencia.

ARTICULO NOVENO. PRESIDENTE DEL COMITE 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 administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO DECIMO. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, 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 trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
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 pública o empresa privada.



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 pública o empresa privada.

CAPITULO 4

REUNIONES

ARTICULO DECIMO PRIMERO. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. LUGAR DE FUNCIONAMIENTO. La Cámara de Representantes garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPUTILO 5

IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES E INHABILIDADES

ARTICULO DECIMO TERCERO. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACION. Son causales de impedimento y recusación para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación de acoso laboral, o tenerlo su cónyuge, compañero (a) permanente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Ser cónyuge o compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, e cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.
3. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que hubiera proferido resolución de acusación o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos intervinientes en el proceso de acoso laboral.
4. Tener amistad o enemistad grave con cualquiera de los sujetos intervinientes dentro del proceso laboral.



5. Haber dado consejo o manifestado opinión sobre el asunto materia de la actuación.

ARTICULO DECIMO CUARTO. INCORPORACION DE IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES E INHABILIDADES. Se entienden incorporados a este código los IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES E INHABILIDADES señalados en la Constitución y en la ley.

ARTICULO DECIMO QUINTO. El miembro del Comité de Convivencia Laboral en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y si fuere posible aporte las pruebas pertinentes.

ARTICULO DECIMO SEXTO. RECUSACIONES. Cualquiera de los sujetos intervinientes en el proceso de acoso laboral podrá reclutar al miembro del Comité de Convivencia Laboral que conozca la actuación, con base en las causales a que se refiere el artículo décimo primero de esta resolución. Al escrito de la recusación acompañará la prueba en que se funde.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO. PROCEDIMIENTO EN CASO DE IMPEDIMENTO O RECUSACIÓN. En caso de impedimento, el servidor público enviará inmediatamente la actuación al Director Administrativo de la Corporación, quien decidirá de plano dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a que funcionario corresponde el conocimiento de las diligencias.

Cuando se trate de recusación, el servidor público manifestará si acepta o no la causal dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de su formulación, vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

CAPITULO 6

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

ARTICULO DECIMO OCTAVO. PROCEDIMIENTO INTERNO. El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, 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 situaciones que pueden llegar a constituir acoso laboral, radicarán por escrito la relación de los hechos, junto con los argumentos que lo soporten, ante la Secretaría Técnica, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, el cual establece lo siguiente:

La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento a la Procuraduría General de la Nación, con competencia en el lugar de los hechos, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia

A



deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el Secretario del Comité precisará por escrito el requisito que se omite.

2. Recibido el escrito con los requisitos exigidos, el Comité evaluará cada situación puesta en conocimiento que pueda constituir acoso laboral, citará por escrito a las personas involucradas a través de la Secretaría Técnica mediante el mecanismo de amigable composición para que propongan soluciones, así como, para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las partes.

3. De presentarse acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada una asuma, las acciones correctivas y las recomendaciones que formule el Comité.

4. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité.

5. Si no asistiere algunos de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité por escrito, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes.

Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité. Si la parte renuente es la afectada, se entenderá desistida a queja, o si por el contrario, es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria.

6. 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 al Procuraduría General de la Nación.

CAPITULO 7

DIPOSICIONES FINALES

ARTICULO DECIMO NOVENO. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Con base en la información disponible en la Cámara de Representantes, y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.



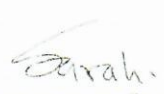
ARTICULO VIGECIMO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de publicación.

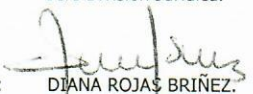
PUBLIQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **29 NOV. 2012**



GLORIA INES RAIGOZA PINZÓN
Directora Administrativa


FLOR MARINA DAZA RAMIREZ
Secretaria General (E)


VoBo: SARAHIM LONDOÑO LONDOÑO.
Jefe División Jurídica.


VoBo: DIANA ROJAS BRÍÑEZ.
Jefe División de Personal.


Reviso: SANDRA LICETH CORDOBA LOBOA
Abogada Externa.


Proyecto: HUMBERTO VAZQUEZ PERDOMO.
Abogado Externo.