



RESOLUCION No. 00504 DE 2011

Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se determina el procedimiento conciliatorio interno para aplicación a la Ley 1010 del 23 de enero de 2006

El Director del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias
En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relaciones de trabajo.

Que el artículo 9 de la citada Ley, señala que las instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el sitio de trabajo.

Que en virtud de las consideraciones anteriormente expuestas es procedente fijar los mecanismos para la prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y establecer un procedimiento conciliatorio interno para dar aplicación a la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar para el Departamento los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral a fin de evitar, corregir y controlar que estas se presenten dentro del marco de las relaciones laborales, buscando generar una conciencia colectiva de convivencia laboral dentro de unas condiciones dignas y armónicas.

ARTICULO SEGUNDO. DEFINICION DE ACOSO LABORAL. El artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 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."

ARTICULO TERCERO. MODALIDADES GENERALES. El acoso laboral puede darse, bajo las siguientes modalidades generales:

00504

Resolución No. _____ de 2011 "Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se determina el procedimiento conciliatorio interno para aplicación a la Ley 1010 del 23 de enero de 2006."

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.

ARTICULO CUARTO. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

00504

Resolución No. _____ de 2011 "Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se determina el procedimiento conciliatorio interno para aplicación a la Ley 1010 del 23 de enero de 2006."

del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
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 a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
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.

ARTICULO QUINTO. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas 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 empresarial e 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;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTICULO SEXTO. MEDIDAS PREVENTIVAS. Establecer como medidas de prevención de las conductas de acoso laboral, los siguientes mecanismos:

1. Diseñar un manual de convivencia institucional con el propósito de fomentar las buenas relaciones de trabajo entre los funcionarios.
2. Conformar un Comité de Convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
3. Examinar las conductas que puedan configurar acoso laboral u otros hostigamientos en Colciencias que afecten la dignidad de los funcionarios, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral garantizando la confidencialidad de la información.
5. Organizar semestralmente y con el apoyo de la Aseguradora de Riesgos Profesionales, talleres sobre acoso laboral y sus consecuencias con el propósito de sensibilizar a todos los funcionarios de la entidad.
6. Realizar capacitaciones en resolución de conflictos con el fin de desarrollar habilidades para la concertación y negociación.
7. Propiciar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de fomentar el buen trato al interior de la Entidad.
8. Incluir dentro de la medición de clima y cultura organizacional, variables que permitan identificar conductas de acoso laboral.
9. Establecer un servicio de asistencia a través de un profesional en Psicología, para brindar apoyo permanente a los funcionarios y desarrollar acciones preventivas contra las conductas constitutivas de acoso laboral.

ARTICULO SEPTIMO. CREACION Y CONFORMACIÓN DEL COMITE CONVIVENCIA LABORAL. Créase el Comité de convivencia laboral, el cual estará conformado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes:

- El Subdirector General o su delegado quien lo presidirá
- El Secretario General o su delegado
- El Director de Gestión de Recursos y Logística o su delegado
- Un representante principal de los empleados ante la Comisión de Personal
- Un representante principal de los empleados ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional

00504

Resolución No.

de 2011 *Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se determina el procedimiento conciliatorio interno para aplicación a la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.*

PARAGRAFO PRIMERO. Los miembros del Comité podrán cuando lo estimen conveniente, invitar a sus reuniones a las personas que dado sus conocimientos especiales, consideren que pueden apoyar a la solución de los conflictos presentados, igualmente podrá solicitar conceptos por escrito de estas mismas personas.

PARAGRAFO SEGUNDO. La secretaría del Comité será ejercida por el profesional que tenga asignado la coordinación del Grupo de Talento Humano.

ARTICULO OCTAVO. FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones del Comité de Convivencia laboral, las siguientes:

1. Promover la implementación de los mecanismos de prevención de acoso laboral propuestos.
2. Examinar los casos de acoso laboral reportados y establecer si las conductas se enmarcan dentro de los parámetros señalados en la Ley 1010 de 2006.
3. Adelantar reuniones de carácter conciliatorio a fin de que las partes en conflicto diriman sus desacuerdos.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral conviviente en las situaciones presentadas manteniendo el principio de la confidencialidad en todos los casos.
5. Promover acuerdos y compromisos entre las partes para facilitar la resolución del conflicto.
6. Hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia, verificando que los compromisos se vengan acatando de acuerdo a lo pactado.
7. Dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación en caso de que no se logre acuerdo entre las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006.
8. Conocer de las sugerencias y recomendaciones que presenten los funcionarios en relación con los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, evaluarlas y sugerir su adopción dentro de la entidad cuando sean pertinentes.
9. Aplicar el procedimiento interno conciliatorio definido.
10. Formular recomendaciones generales tendientes a prevenir conductas de acoso laboral.
10. Proponer un manual de convivencia institucional con el propósito de fomentar las buenas relaciones de trabajo entre los funcionarios.
11. Las demás funciones relacionadas con las anteriores.

ARTICULO NOVENO. FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ. Son funciones de la Secretaria del Comité de Convivencia laboral, las siguientes:

1. Recibir las quejas constitutivas de acoso laboral junto con las pruebas que lo soportan.
2. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
3. Citar a los servidores públicos involucrados en las presuntas conductas de acoso laboral.

4. Elaborar las actas de cada sesión del Comité en las que se consignará la siguiente información: descripción de la eventual situación de acoso laboral, las intervenciones de los servidores implicados, las alternativas de solución propuestas, los acuerdos logrados si los hubiere.
5. Verificar el cumplimiento de las decisiones adoptadas por el Comité.
6. Archivar y mantener la confidencialidad de los casos que se han presentado ante el Comité.
7. Las demás funciones relacionadas con las anteriores.

ARTICULO DECIMO. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. En los siguientes eventos, los miembros del Comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del Comité de Convivencia Laboral:

- Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del Comité.
- Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de algunos de los miembros del Comité.
- Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del superior jerárquico de uno de los miembros del comité.
- Tener amistad o enemistad con cualquiera de los sujetos intervinientes dentro del proceso de acoso laboral.
- Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo afinidad de cualquiera de las partes que intervienen en el proceso de acoso laboral.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO. El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo y contemplará los siguientes pasos:

1. El funcionario que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, radicará por escrito ante el Secretario del Comité la queja constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.
2. El Secretario del Comité, revisará la documentación recibida. Si la queja no cumple con los requisitos, le indicará por escrito al funcionario los requisitos omitidos. Si la queja cumple con los requisitos exigidos dentro de los 5 días siguientes a la presentación de la misma convocará al Comité de Convivencia Laboral.
3. El Comité examinará la situación reportada a la luz de los parámetros señalados en la Ley 1010 de 2006.
4. El Comité citará por escrito a las personas involucradas a través del Secretario del Comité a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria con el fin de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de los mismos.

5. La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - 5.1 El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
 - 5.2 Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - 5.3 Luego dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - 5.4 Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - 5.5 Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia del mismo que debe ser firmada por los integrantes del respectivo Comité, y por las partes intervinientes.
 - 5.6 El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
 - 5.7 Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.
6. El Comité hará el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia en caso de lograrse un acuerdo y establecerse unos compromisos y cuando se de traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. CONFIDENCIALIDAD. Todos los intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los casos abordados.

ARTICULO DECIMO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C.,

19 MAY 2011

EL DIRECTOR



JAIME RESTREPO CUARTAS

Preparó: Emperatriz Pinzón Daza