



**MINISTERIO SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0002669 DE 2012**

**- 6 SEP 2012**

***“Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral”***

**EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL**

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, el literal g) del artículo 62 de la ley 489 de 1998, las Resoluciones Nos. 652 del 30 de abril y 1356 del 18 de julio de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo y,

**CONSIDERANDO:**

Que de acuerdo con la Ley 1010 del 23 de enero de 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”*, en su numeral 1 del artículo 9, prescribe:

*“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”.*

Las instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el Ministerio del Trabajo, mediante Resolución No. 652 del 30 de marzo de 2012 y 1356 del 18 de julio de 2012, estableció nuevas disposiciones en torno a la conformación, funcionamiento, funciones, número de servidores públicos que integran el Comité de Convivencia Laboral etc., fijando un plazo hasta el 31 de diciembre de 2012 para implementar las disposiciones contenidas en las resoluciones citadas.

Que en cumplimiento a dicha normatividad, a continuación se establecen nuevas reglas sobre prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, conformación, funcionamiento, competencia del Comité de Convivencia Laboral y procedimiento conciliatorio, entre otros.

Que el día 3 de septiembre de 2012 se realizó la votación y escrutinio de los representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio siendo elegidos en estricto orden los siguientes servidores públicos:

|          |                              |          |
|----------|------------------------------|----------|
| <b>1</b> | Rafael Mora Espinosa         | 52 votos |
| <b>2</b> | Gladys Lasprilla Vélez       | 26 votos |
| <b>3</b> | Jaime Eduardo Perez Castillo | 15 votos |
| <b>4</b> | Jorge Aurelio Alba Morales   | 15 votos |

*M*

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:** "Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral"

Que en mérito de lo expuesto;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- CREACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Créase el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de superar las conductas de acoso laboral que se presentan en el trabajo, los cuales actuarán como intermediarios en la resolución de este tipo de conflictos, los cuales estarán integrados así:

- Dos (2) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes.
- Dos (2) representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes.

Los representantes de la entidad y sus suplentes, serán designados por el Ministro de Salud y Protección Social.

Los representantes de los servidores públicos y sus suplentes, serán elegidos por los empleados del Ministerio, mediante votación libre, previa convocatoria.

**PARÁGRAFO 1º.-** Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales 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.

**PARÁGRAFO 2º.-** El periodo de vigencia del Comité, será de dos años contados a partir de la fecha de su conformación

**PARÁGRAFO 3º.-** El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse por servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- 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 de acoso laboral, así como las pruebas que les sirven de soporte.
2. Examinar, en forma confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, en el Ministerio.
3. Escuchar a las partes involucradas, en forma 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, y promover compromisos mutuos con el fin de llegar a una solución efectiva de la controversia.
5. Formular un plan de mejora, de manera concertada entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos que hubieren adquirido las partes, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo acordado.

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:** *"Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral"*

7. En el evento en que no se llegue a ningún acuerdo, 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 de la Entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes que requieran los organismos de Control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia a la Subdirección de Gestión del Talento Humano y su área de Salud Ocupacional del Ministerio.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento a los casos y recomendaciones, que deberán ser presentados a la alta dirección.

**ARTÍCULO TERCERO.- SESIONES Y QUORUM DELIBERATORIO Y DECISORIO.** Los Comités de Convivencia Laboral, sesionarán ordinariamente cada tres (3) meses y de manera extraordinaria para conocer los casos concretos en los que se planteen presuntas situaciones de acoso laboral, pudiendo ser convocado, así mismo, por cualquiera de sus integrantes.

Dichos Comités sesionarán con la mitad mas uno de sus integrantes y las decisiones deberán adoptarse por mayoría simple, no calificada, de los miembros deliberantes.

**PARÁGRAFO.-** Se entiende por mayoría simple no calificada, la decisión que obtenga mayores votos, independientemente del número de éstos.

**ARTÍCULO CUARTO.- IMPEDIMENTOS O RECUSACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.** Los impedimentos o recusaciones de los Miembros del Comité de Convivencia Laboral, frente a las quejas formuladas por presunto acoso laboral, se sujetarán al siguiente procedimiento:

El miembro del Comité de Convivencia Laboral que considere estar impedido para conocer de una denuncia por acoso laboral, remitirá dentro de los cinco (5) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al Despacho del Ministro, quien decidirá de plano el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo, en acto que no admite recurso.

Cuando algún miembro del Comité de Convivencia Laboral, sea objeto de recusación, deberá pronunciarse expresamente dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su recibo, si acepta o no acepta la causal invocada, vencido éste término, deberá remitir el escrito al Despacho del Ministro, quien decidirá de plano sobre la procedencia de la recusación en el término atrás indicado, mediante acto no susceptible de recurso.

**PARÁGRAFO 1º.-** Si la recusación o el impedimento prosperan, respecto de un miembro del Comité, entrará a reemplazarlo el respectivo suplente. En el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación, tanto frente al miembro principal como al suplente, el Ministro procederá a la designación de un servidor público Ad hoc que represente a la entidad, y en el caso de los representantes de los servidores públicos, designará a dicho servidor público de terna que remita el representante principal de los empleados.

**PARÁGRAFO 2º.-** Son causales de impedimento y recusación, las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

27

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:** *"Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral"*

**ARTÍCULO QUINTO.- PERMANENCIA DE LA CONDICIÓN DE MIEMBRO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** La condición de miembro del Comité de Convivencia laboral, se mantendrá independientemente de las modificaciones que se surtan en el cargo desempeñado por el servidor público designado.

**ARTÍCULO SEXTO.- ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, deberá, elegir entre sus miembros por mutuo acuerdo a un Presidente, al cual le corresponderá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Resolución No. 652 de 2012 las siguientes funciones:

1. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias;
2. Presidir y orientar las sesiones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz con sujeción a los principios que rigen la función administrativa;
3. Tramitar las recomendaciones emitidas por el Comité;
4. Gestionar los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.- ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral deberá, elegir entre sus miembros a un Secretario Técnico, quien tendrá a su cargo, las siguientes funciones:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas por acoso laboral y las pruebas que le sirven de fundamento.
2. Remitir la convocatoria a sesiones ordinarias y extraordinarias realizada por el presidente, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar, de manera individual, a las partes involucradas en las quejas con el fin de escucharlas en versión, o posteriormente para la fijación de compromisos de convivencia o la adopción de cualquier otra decisión.
4. Archivar las quejas presentadas y administrar y organizar la documentación soporte.
5. Garantizar el carácter reservado y confidencial 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 del Ministerio.
8. Citar a las reuniones y solicitar los documentos necesarios para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones que deban ser presentadas a la alta dirección de la Entidad.

**ARTÍCULO OCTAVO.- PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.** Fijase el siguiente procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, para avocar, tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral en el Ministerio de Salud y Protección Social:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, formularán la correspondiente denuncia directamente ante la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia, con copia a la Subdirección de Gestión del Talento Humano para lo de su cargo, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.
2. Recibido el escrito por el correspondiente Secretario Técnico, éste deberá ponerlo en conocimiento de los miembros del Comité, dentro de diez (10) días hábiles siguientes a su recibo e informar al servidor público sobre el trámite dado a su queja.

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:** *"Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral"*

3. Recibidas las denuncias de acoso laboral por parte de los miembros del Comité, éstos deberán reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja por convocatorio de su Presidente, para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral.
4. El Comité respectivo, analizará la queja y en el evento de que los hechos denunciados puedan considerarse como constitutivos de acoso laboral, citará a las personas involucradas con el fin de escucharlas en versión, de manera separada, en caso contrario, procederá a rechazar la denuncia por versar sobre situaciones que escapan de la competencia del Comité.
5. En caso de que se dé trámite a la denuncia, y después de escuchar en versión a las partes, si se considera necesario la práctica de pruebas, o las partes lo solicitan y éstas reúnen las condiciones de pertinencia, conducencia y eficacia, el Comité procederá a decretarlas siguiendo para el efecto lo dispuesto en el artículo 40 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo.
6. Una vez allegado y trasladado para su debida contradicción el acervo probatorio, o escuchada la versión de las personas involucradas, en caso de que no se hayan decretado pruebas, el Comité deliberará y adoptará las decisiones pertinentes, que pueden consistir en el archivo de la actuación cuando no se hubieren demostrado conductas constitutivas de acoso laboral; en la promoción de la celebración de compromisos entre los interesados; en la recomendación de la adopción de alguna medida de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral, en caso de ser necesario; en la formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a construir, renovar y promover la convivencia laboral, situaciones que se deberán formalizar mediante un acta.

En los eventos en los que no se llegue a ninguno acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la situación persista, y efectivamente se haya demostrado la existencia de una conducta que atenta contra la sana convivencia laboral, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

**El acta levantada contendrá:**

- a. La descripción de la situación de posible acoso laboral,
- b. Las intervenciones de los servidores públicos implicados,
- c. El análisis sobre las razones por las cuales se considera que la conducta es o no constitutiva de acoso laboral de acuerdo con el acervo probatorio practicado y los parámetros normativos establecidos en la Ley 1010 de 2006,
- d. Las alternativas de solución propuestas y,
- e. Los acuerdos logrados, si los hubiere y las recomendaciones y conclusiones emitidas por el Comité.

**PARÁGRAFO.-** El Comité podrá invitar a las sesiones a servidores públicos expertos en salud ocupacional, psicología organizacional, conciliación o mediación de conflictos o a profesionales adscritos a la administradora de riesgos Laborales, para que sirvan de apoyo técnico en la adopción de las decisiones y en la formulación de las correspondientes recomendaciones.

**ARTÍCULO NOVENO.-** A través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano se deberán desarrollar las medidas dirigidas a la prevención y corrección de las conductas que atentan contra la sana convivencia y perturban el clima laboral, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales.

*mf*

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:** *"Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral"*

**ARTÍCULO DÉCIMO.-** Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral, la Subdirección de Gestión del Talento Humano deberá capacitar a sus miembros, sobre el contenido y alcances de las disposiciones jurídicas que regulan el tema del acoso laboral, así como en la adquisición de competencias en materia de concertación, negociación de conflictos y comunicación asertiva etc., a través de conferencias, talleres, seminarios, o cualquier otro medio efectivo de capacitación.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.-** Fomentar a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y de la Oficina de Control Interno de Gestión, como principios fundamentales que deben regir entre quienes comparten una relación laboral en el Ministerio de Salud y Protección Social, los siguientes:

- a. El trato respetuoso hacia todos los servidores públicos de la Entidad, dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada del reconocimiento a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos públicos,
- b. independientemente de la condición racial, social, de género, credo religioso o político que detenten.
- c. La aceptación de la diferencia como una forma de enriquecer las relaciones laborales.
- d. La construcción de espacios de diálogo y concertación donde se fomente la participación de los servidores públicos en condiciones de igualdad y tolerancia.

La creación de un ambiente de colaboración y mutuo entendimiento entre los servidores públicos del Ministerio que faciliten la comunicación entre quienes ocupen los distintos empleos en los diferentes niveles de la organización.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Salud y Protección Social quedará conformado así:

**1. Representantes de los Servidores Públicos:**

Principales:

- Rafael Mora Espinosa, Profesional Especializado Código 2028 - Grado 15
- Gladys Lasprilla Vélez, Profesional Especializado Código 2028 - Grado 20

Suplentes:

- Jaime Eduardo Perez Castillo, Profesional Especializado Código 2028 - Grado 12
- Jorge Aurelio Alba Morales, Profesional Especializado Código 2028 - Grado 20

**2. Representantes del Ministerio**

Principales:

- Fernando Ramirez Campos, Subdirector de Enfermedades No Trasmisibles
- José Luis Ortiz; Jefe Oficina de Calidad

Suplentes:

- Fernando Tovar Rojas, Profesional Universitario Código 2028 - Grado 12
- Aldemar Parra Espitia, Profesional Universitario Código 2028 - Grado 12

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:** "Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral"

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- PUBLICIDAD.** La presente resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación interna del Ministerio para su conocimiento.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a - 6 SEP 2012



**ALEJANDRO GAVIRIA URIBE**  
Ministro de Salud y Protección Social