



República de Colombia



## MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

### RESOLUCIÓN NÚMERO 2963 DE

( -4 OCT 2010 )

"Por la cual se crea el "Comité de Convivencia Laboral" como mecanismo de prevención del acoso laboral al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se establece un procedimiento"

#### EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades legales en especial las conferidas por el artículo 61º literal g) de la Ley 489 de 1998 y por el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, y

#### CONSIDERANDO

Que el Gobierno Nacional expidió la Ley 1010 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.

Que de conformidad con lo establecido en la citada Ley, el empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que con ellas se elimine el poder de subordinación laboral; ésto con el ánimo de adoptar medidas preventivas y correctivas de posibles situaciones de acoso laboral, ejercidas sobre un empleado por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del cargo.

Las situaciones de acoso laboral establecidas en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Que con el fin de adoptar los requerimientos de la Ley 1010 de 2006, se hace necesario crear el "Comité de Convivencia Laboral", para que se ocupe de evaluar las conductas presentadas, con el ánimo de determinar si existió el posible acoso laboral, y reconstruir la convivencia laboral, con la participación de servidores de diferentes niveles y dependencias del Ministerio, circunstancia que generará confianza en todos los niveles de la organización.

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Crear el "Comité de Convivencia Laboral" del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, cuyos miembros serán los encargados de abrir espacios de diálogo, de analizar y evaluar las conductas puestas en su conocimiento para corroborar si efectivamente el empleado ha sido víctima de alguna de las modalidades señaladas como acoso laboral, con el ánimo de lograr una conciliación entre las partes que contribuya al restablecimiento de la convivencia laboral



Continuación de la resolución "Por la cual se crea el "Comité de Convivencia Laboral" como mecanismo de prevención del acoso laboral al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se establece un procedimiento"

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por los siguientes servidores públicos:

- 1 El Secretario General o su delegado
- 2 El Jefe de la Oficina Jurídica o su delegado
- 3 El Coordinador del Grupo de Gestión Humana
- 4 Los dos (2) representantes principales de los funcionarios ante la Comisión de Personal

El Coordinador del Grupo de Gestión Humana actuará como secretario del Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO TERCERO:** El Comité de Convivencia Laboral es el órgano encargado de adelantar las acciones pertinentes y tendientes a prevenir aquellas conductas de acoso laboral, con el fin de superar las desavenencias entre servidores públicos y tendrá como función la de definir si existen las conductas de hostigamiento o acoso laboral enmarcadas dentro de los parámetros señalados en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO CUARTO:** Son funciones del Comité de Convivencia Laboral

- 1 Promover mecanismos de prevención sobre conductas que puedan constituir acoso laboral.
- 2 Evaluar los casos específicos de posibles conductas de acoso laboral al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo dentro de los parámetros legales señalados en las disposiciones vigentes sobre el particular.
- 3 Promover acuerdos y compromisos conciliatorios entre las partes que permitan superar la situación de acoso laboral dentro del marco de la confidencialidad que determina la actividad.
- 4 Hacer las sugerencias que considere necesarias para la implementación y aplicación de mecanismos de prevención, con énfasis en actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral.
- 5 Designar al profesional en psicología que va prestar el apoyo en el proceso.
- 6 Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**ARTÍCULO QUINTO** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá una vez cada dos (2) meses, en sesiones ordinarias.

El secretario del Comité de Convivencia Laboral podrá convocar a sesiones extraordinarias cuando se presenten quejas que requieran de su inmediata intervención.

**ARTÍCULO SEXTO:** Son funciones de la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral:

- 1 Recibir por escrito las quejas que se presenten en relación con los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soporten; por tratarse de un proceso confidencial, no se requiere que la queja sea radicada por correspondencia de la Entidad
- 2 Convocar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral a las sesiones ordinarias y extraordinarias, a fin de evaluar y deliberar sobre los casos denunciados ante el Comité, que puedan llegar a constituir acoso laboral.
- 3 Citar a los servidores públicos involucrados en las presuntas conductas de acoso laboral, a una reunión con el Comité para llegar a un acuerdo conciliatorio.
- 4 Elaborar las actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral.
- 5 Archivar, custodiar y mantener la confidencialidad de los casos que sean conocidos por el Comité de Convivencia Laboral.
- 6 Las demás funciones inherentes o conexas con las anteriores, en concordancia con lo establecido por la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** El Comité de Convivencia Laboral será apoyado por un profesional en Psicología, quien se encargará de las entrevistas personales con los servidores públicos involucrados en la queja de acoso laboral, con el fin de orientar y propender por el mejoramiento constante de las conductas en el ambiente laboral.



Continuación de la resolución "Por la cual se crea el "Comité de Convivencia Laboral" como mecanismo de prevención del acoso laboral al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se establece un procedimiento"

**ARTÍCULO OCTAVO:** El procedimiento interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente, el que deberá respetar en todo momento el derecho a la defensa y el debido proceso:

- 1 El servidor público que considere que está siendo hostigado o acosado laboralmente pondrá el hecho en conocimiento del secretario del Comité de Convivencia Laboral.
- 2 El secretario del Comité de Convivencia Laboral citará a reunión al Comité para que estudie y analice la queja. En caso de que los hechos denunciados puedan constituir acoso laboral, el Comité adoptará las decisiones a que haya lugar o en caso contrario, dará por terminado el procedimiento.
- 3 El secretario del Comité citará a las personas involucradas para que sean escuchadas de manera confidencial por el Psicólogo designado por el Comité, con el fin de orientar y propender por el mejoramiento constante de las conductas en el ambiente laboral.
- 4 El secretario del Comité citará nuevamente a reunión a los servidores públicos involucrados y el Comité de Convivencia Laboral adoptará las soluciones más adecuadas para superar la situación de acoso laboral y buscará que se llegue a un acuerdo conciliatorio entre las partes.
- 5 Fracasado el acuerdo conciliatorio el Comité de Convivencia Laboral procederá como lo dispone el inciso segundo del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO NOVENO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D.C., a los - 4 OCT 2010

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,

SERGIO DIAZGRANADOS GUIDA

GD-FM-14 v0