



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0866 DE 2006
(26 ABR)2006**

por la cual se adoptan los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento para solucionarlo”

EL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las derivadas de la Ley 1010 de enero de 2006, y

CONSIDERANDO

que de acuerdo con el artículo 2º. de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral”.

que de acuerdo con el artículo 9 parágrafo 1 de la Ley 1010 de 2006, y el decreto 000734 del 15 marzo de 2006, proferido por el Ministerio de Protección Social, los empleadores deberán laborar y adoptar los mecanismos para prevenir el acoso laboral.

que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la entidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo de condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes compartan vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: En desarrollo del propósito señalado por la Ley 1010 de 2006, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, ha previsto los mecanismos que se señalan a continuación tendientes a prevenir el acoso laboral:

1. Informar a los funcionarios sobre la Ley 1010 de 2006, actividad esta, que incluye campañas de divulgación a través de la intranet y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, así

continuación de la resolución "Por la cual se adoptan los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento para solucionarlo"

como su divulgación a través de los programas de inducción y reinducción.

2. Capacitar a los funcionarios sobre autocuidado, estilos de vida, en el afianzamiento de las destrezas y habilidades para la asertividad en oposición y habilidades sociales para la concertación y negociación.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los funcionarios, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral en armonía.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la entidad, que afecten la dignidad de los funcionarios, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la entidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. Programar talleres de relaciones humanas con el fin de facilitar la integración de los funcionarios y el mejoramiento y mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas.

ARTICULO SEGUNDO: Conformase el Comité de Convivencia Laboral para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral; se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este fin:

1. El Comité estará integrado en forma bipartita, por dos representantes de los funcionarios y dos representantes del nominador. Este Comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo las quejas presentadas por los funcionarios en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - c. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - d. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral,

Continuación de la resolución "Por la cual se adoptan los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento para solucionarlo"

e. especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f. Las demás actividades inherentes con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá como mínimo una vez cada bimestre o en cualquier momento cuando por presentación de quejas sea necesario, se designará un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de acoso laboral para el análisis que debe hacer el comité.

4. Para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a los funcionarios involucrados; realizará un procedimiento conciliatorio, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de la entidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos.

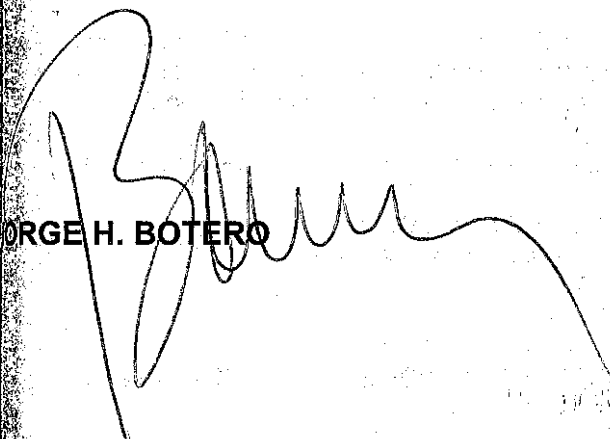
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto de la Ley 1010 de 2006.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Empleada en Bogotá, D.C., a 26 ABR. 2006

Ministro de Comercio, Industria y Turismo,


JORGE H. BOTERO

