

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

01 OCT 2012

***"Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral".***

### EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

En ejercicio de sus atribuciones Constitucionales previstas en el artículo 305, Legales previstas en los artículos 94 y 95 del Decreto Ley 1222 de Abril 18 de 1986 (Código de Régimen Departamental), y en especial lo dispuesto en la Ley 1010 del Enero 23 de 2006 y en la Resolución 0652 de Abril 30 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de Julio 18 de 2012, emanadas del Ministerio del Trabajo, y,

### CONSIDERANDO

Que 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 artículo 1º señaló lo siguiente:

*" (...) La presente Ley tiene por objeto, 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 Ministerio del Trabajo expidió la Resolución N° 652 de Abril 3 de 2012 *" Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*, estableciendo en el artículo 14 lo siguiente:

*"PERIODO DE TRANSICIÓN. Las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta de tres (3) meses, contados a partir de la publicación de la presente resolución para implementar su contenido."*

Que mediante la Resolución Nacional número 01356 de Julio 18 de 2012, se modificó parcialmente la Resolución 652 de Abril 30 de 2012, estableciéndose en el artículo 4 lo siguiente:

*" Artículo 4. Modifíquese el artículo 14 de la Resolución N° 652 de Abril 30 de 2012, el cual quedará, así:*

*...Periodo de Transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución."*

Que como antecedente este despacho expidió la Resolución Administrativa N° 0222 de

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

***“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.***

Abril 21 de 2006 *“Por la cual se establecen los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006”.*

Que la Administración Departamental debe velar por mantener un excelente clima laboral, dentro del respeto de las relaciones laborales de los diferentes servidores públicos, en convivencia y armonía.

Que el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 0652 del 30 de Abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de Julio de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que se requiere ajustar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral al interior de la Gobernación de Cundinamarca y unificar los procedimientos, armonizando las disposiciones de la Resolución 0652 del 30 de Abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de Julio de 2012, respectivamente.

Que en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

### CAPITULO I

#### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO PRIMERO.- OBJETIVO.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Administración Departamental, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el ejercicio de la función pública en condiciones dignas, justas y armónicas.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.** Constituyen conductas de acoso laboral, las determinadas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de Enero 23 de 2006, que señalan:

*“ARTÍCULO 2°. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta*

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

**“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.**

*persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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.*

*En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:*

*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”.*

**ARTÍCULO 7°. 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:

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

**“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.**

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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 del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) 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;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

4



RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

**“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.**

m) 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;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil...”.

Los sujetos activos o actores del acoso laboral serán los definidos en el artículo 6 *ibídem*, que señala:

**“ARTÍCULO 6°. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

5

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

**“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.**

*Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:*

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;*
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.*

*PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”.*

### **ARTÍCULO TERCERO.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

1. Inclusión en el plan anual de capacitación de talleres y conferencias sobre la Ley 1010 de 2006, para implementar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
2. Espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con participación de los diferentes servidores públicos.
3. Diseño y aplicación de actividades, con la participación de los servidores públicos a fin de establecer la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan una vida laboral en armonía. Situación que desarrollará cada Secretario de Despacho, Subsecretario, Director y Jefe de Oficina, compromiso que asumirá frente a la administración.
4. La Administración Departamental examinará las conductas específicas que puedan llegar a constituir acoso laboral u otros hostigamientos.
5. Con base en la información disponible en la entidad y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a la Gobernación de Cundinamarca,

6



RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

***“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.***

para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

6. Cualquier otra actividad o medida que se considere procedente y conveniente para el buen desarrollo del clima laboral.

## CAPITULO II

### CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

**ARTÍCULO CUARTO.- CONFORMACIÓN.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del Gobernador de Cundinamarca y de los servidores públicos de la misma, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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.

El Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del Gobernador de Cundinamarca.

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 víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

El Gobernador de Cundinamarca designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público debidamente reglamentado.

**PARÁGRAFO:** La Secretaría de la Función Pública convocará a elecciones para que los servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca elijan a sus representantes de las plantas de personal del nivel central de la administración departamental.

El Comité integrado en el presente artículo mantendrá la confidencialidad, frente a los eventos de acoso laboral y adoptará las medidas pertinentes de conformidad con la Ley y los reglamentos.

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

***“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.***

**ARTÍCULO QUINTO.- 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.

**ARTÍCULO SEXTO.- 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 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, tal como lo dispone la Resolución 0652 de Abril 30 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo.
8. Presentar a la Secretaría Privada de la Entidad 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.

8



RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

***“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.***

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 las empresas e instituciones públicas.

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.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.- PRESIDENTE DEL COMITÉ 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, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO OCTAVO.- SECRETARÍA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** 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.

9

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

***“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.***

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.
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.

**ARTÍCULO NOVENO.- 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.

**ARTÍCULO DÉCIMO.- RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.** La Gobernación de Cundinamarca deberá garantizar 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.

### CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- PROCEDIMIENTO INTERNO.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, enmarcado dentro de los principios de confidencialidad, efectividad, debido proceso y conciliación establecidos en la ley:

1. Proceso de Radicación Interna: Todas las quejas de acoso laboral deberán ser radicadas ante el Secretario del Comité de Convivencia Laboral, para lo cual se

10

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

***“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.***

hará uso de un libro radicador y un número consecutivo interno que será dispuesto para tal fin.

2. Acta de Apertura: Recibida la solicitud se procederá a someterla a consideración de Comité de Convivencia Laboral en la siguiente reunión ordinaria o extraordinaria, con el fin de establecer la competencia del Comité de Convivencia Laboral, según el tema a tratar, para esta etapa, y en caso de no ser competente, se remitirá a la dependencia o entidad que le corresponda conocer y adelantar la respectiva investigación. De resultar de competencia del Comité, se procederá a elaborar un acta de apertura y abrir el correspondiente expediente; acta que contendrá un breve resumen de los hechos y las actividades probatorias que se hagan necesarias para el cumplimiento de la gestión del Comité.

3. Citaciones: Expedida el Acta de Apertura, se procederá a citar a los interesados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, utilizando medios físicos o electrónicos que permitan guardar la confidencialidad de los hechos.

4. Reunión: Citadas las partes en conflicto, se escucharán de manera individual con el fin de establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar que dieron origen a la queja, lo cual se plasmará en un acta que contenga un resumen de sus argumentaciones.

Una vez escuchadas las partes, se adelantará una reunión con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos para llegar a la solución efectiva de la controversia.

El Comité de Convivencia Laboral podrá programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones laborales.

5. Actas: Terminada las intervenciones y efectuadas las recomendaciones se procederá a suscribir la respectiva Acta de Compromiso con los intervinientes en la cual se plasmarán los compromisos que se adquieran para lograr un mejor clima laboral y terminar con las diferencias que se hayan presentado, para firma de las partes, incluyendo en la misma, los términos en los que se efectuará el respectivo seguimiento por parte del Comité Convivencia Laboral, si a ello hubiere lugar.

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.

11

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

**“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.**

**PARÁGRAFO:** En todo caso, el procedimiento preventivo interno establecido en la presente Resolución, no impide que el afectado que se considere víctima de acoso laboral, pueda adelantar las acciones pertinentes ante las autoridades administrativas o judiciales, ni tampoco impide que acuda a solicitar audiencia de conciliación ante una institución autorizada legalmente.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL Y COMISIÓN DE PERSONAL.** Las decisiones adoptadas por el Comité de Convivencia Laboral, que puedan tener implicaciones en las funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional y Comisión de Personal, deberán ser informadas a las mismas, para lo de su competencia. Los integrantes de dichas Comisiones mantendrán la confidencialidad debida en cada caso.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.** El acoso laboral cuando estuviere debidamente acreditado, será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de Enero 23 de 2006, previo agotamiento del proceso disciplinario respectivo ante las autoridades competentes. Dicha norma señala en su parte pertinente lo siguiente:

*“ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

- 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.*
- 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.*
- 4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.*
- 5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del*

12

RESOLUCIÓN N°. 1131 DE 2012

( )

**“Por medio de la cual se unifican los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Cundinamarca, para la prevención del acoso laboral”.**

trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima..”.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.-** A través de la Secretaría de la Función Pública del Departamento se comunicará el contenido de la presente Resolución Administrativa a los miembros del comité de convivencia laboral del sector central del Departamento.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- VIGENCIA Y DEROGATORIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución N° 0222 del 21 de Abril de 2006 “Por la cual se establecen los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006”.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bogotá D. C., a los

01 OCT 2012

  
**ALVARO CRUZ VARGAS**  
Gobernador

Aprobó: José Rueda Avellaneda  
Secretario de la Función Pública

Sandra Patricia Reyes Tovar.  
Secretaria Privada

Revisó: Diana Díaz Meza. - Andrés Pineda Goyeneche

Proyectó: Eduardo Fernández Franco.  
Asesor Secretaría Función Pública

Revisó: Fernando Alonso Laverde Gonzalez  
Profesional Universitario.

Viabilizó: Pablo Enrique Leal Ruiz Director de Conceptos y Estudios Jurídicos ( e )

