



REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

Proceso Gestión del Talento Humano

Enero de 2024





REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CONSIDERANDO:

Que uno de los fines esenciales de la Administración Departamental, esta en garantizar la efectiva prestación del servicio público, en ese orden de ideas, se justifica el establecimiento del reglamento interno del comité de convivencia laboral en la entidad territorial, el cual, constituye una medida preventiva de acoso laboral y contribuye a proteger a los servidores de la planta del nivel central en la gobernación del departamento, contra riesgos psicosociales que afectan la productividad y la salud en los lugares de trabajo.

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

Que de acuerdo a la Ley 1257 de 2008; Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, en especial al artículo 12, medidas en el ámbito laboral.

Que la Resolución 652 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".

Que, de igual manera, la Resolución 1356 de 2012: "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".

Que la Ley 1581 de 2012: artículo 5 - Protección de datos personales: Datos sensibles.

Que con la expedición de Ley 1616 de 2013. El Congreso de la República de Colombia. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Art. 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Que mediante la Resolución 0312 de 2019. Se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. ITEM. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que a través del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en el Concepto 287131 de 2020: se define el trámite de quejas anónimas.





Que según Concepto 609651 de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-; define el trámite de quejas relacionadas con contratistas.

Que mediante Resolución 2764 de 2022; Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Que mediante Memorando con Rad N° 2023-08400-025031-3 del 10-10-2023, se convoca a los funcionarios, a las elecciones de los miembros del comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Norte de Santander periodo 2024 – 2026.

Que a través de la Resolución N° 277 de 11-12-2023, se conforma el comité de Convivencia Laboral y se reglamentan los mecanismos de prevención y el procedimiento conciliatorio interno para superar los conflictos de convivencia y de acoso laboral que se presenten en la Gobernación de Norte de Santander.

Que en virtud del Decreto No. 003735 de fecha 28 de diciembre de 2023 se realizó una modificación parcial del Decreto No. 001825 de 05 de marzo de 2023, que estableció la planta de personal del nivel central de la Gobernación de Norte de Santander, generando un cambio en la estructura orgánica derivada de la ordenanza 0015 de 2023, derivando posteriormente en la creación de la Secretaría de Turismo en el Departamento.

Que el presente Reglamento Interno fue aprobado por el Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Norte de Santander, en sesión efectuada el jueves 11 de abril de 2024, según Acta No. 02.

Por lo tanto, se hace necesario expedir el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de regular su funcionamiento.

ARTÍCULO 1º. ADOPCIÓN REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Adopta el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Norte de Santander contenido en el presente documento.

ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para efectos del presente reglamento interno, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Convivencia Laboral. Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos





y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

Acoso Laboral. Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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 (Ley 1010 de 2006).

Acoso Sexual Laboral. Según la ley 1257 artículo 210: acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Acoso Psicológico o moral. Se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

Queja. Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Conflicto. Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

Acuerdo. Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

Resolución Pacífica de Conflictos. Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con





el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

Mediación. Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral es un conjunto de personas encargadas de recibir y trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones, que puedan constituir acoso laboral según lo definido en la Ley 1010 de 2006.

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL (LEY 1010 DE 2006)

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.

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.

Discriminación Laboral. <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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.

Inequidad Laboral. Asignación de funciones a menoscropio del trabajador.





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 3º. OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral, tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad humana de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la Gobernación de Norte de Santander, del mismo modo se garantizará el debido proceso dentro de la actuación administrativa, así como se propenderá por realizar estrategias continuas de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

Los integrantes del Comité 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.

ARTÍCULO 4º. AMBITO DE APLICACIÓN. Este reglamento aplica para los Integrantes del Comité de Convivencia Laboral, y para todos los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander, quienes pueden ser sujetos pasivos o activos de acoso laboral.

ARTÍCULO 5º. POLÍTICA DE OPERACIÓN. El presente reglamento Interno fija los lineamientos para atender una queja por presunto acoso laboral de acuerdo con la normatividad vigente y en donde se establece el procedimiento que un servidor, en caso de presentarse un presunto acoso laboral, formule la queja ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 6º. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes de los servidores públicos o trabajadores y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes.

PARAGRAFO 1º. REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, serán designados por votación abierta, mediante elección secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los empleados que prestan sus servicios en la Administración.





PARAGRAFO 2º. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. Los representantes del nominador serán designados por la Administración de la Gobernación de Norte de Santander.

PARAGRAFO 3º. PERÍODO. El período del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación.

Una vez elegidos los miembros el comité se procederá a su instalación formal de la cual se dejará constancia en acta escrita por todos sus miembros en la que constará, además:

- El nombramiento del presidente del comité y su remplazo en caso en ausencia temporal o definitiva.
- El nombramiento del secretario del comité y su remplazo en caso en ausencia temporal o definitiva.
- Los miembros del comité se comprometen a guardar cuidado y/o confidencialidad en el manejo de la información que reciba de los casos de acoso laboral que lleguen al comité, y a realizar la aprobación del reglamento interno del Comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 7º. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) Como resultado de la gestión adelantada por el comité, recomendar al Área de Talento Humano, la implementación de medidas de prevención, que contribuyan a solucionar las diferentes problemáticas presentadas en relación con un presunto acoso laboral.
- b) Recibir y remitir ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral, las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que soportan.
- c) Conocer de las conductas constitutivas de posible acoso laboral, remitidas por competencia por parte del Ministerio Público.
- d) Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Administración.



- e) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- f) 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 la controversia.
- g) 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, para lo cual se suscribirán los acuerdos de confidencialidad a que haya lugar, por parte de los asistentes a cada sesión.
- h) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por partes involucradas en la queja, verificándose el cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- i) 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.
- j) Presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- k) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral, a cargo del Coordinador del Grupo de Gestión Humana, o quien haga sus veces.
- l) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 8º. OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Además del cabal cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, los integrantes del comité de convivencia laboral tendrán a su cargo las siguientes obligaciones:



- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, las cuales tendrá dos (2) tipos de sesiones durante las cuales se podrán desarrollar acciones preventivas y correctivas:

Sesiones Ordinarias. se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

Sesiones Extraordinarias. cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARAGRAFO. En caso que uno de los miembros del comité sea objeto de una queja, no podrá hacer parte del mismo para solución del caso presentado, hasta tanto no se haya dado trámite y solución a la queja instaurada. En este caso, el suplente asumirá el reclamo.

- b) Mantener bajo estricta confidencialidad de la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- d) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- e) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.
- f) Elegir por acuerdo al presidente y secretario técnico del Comité.
- g) Establecer y aprobar el Reglamento Interno para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 9º. INHABILIDADES. Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo por escrito a los demás miembros del Comité, para que éstos se pronuncien al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará el suplente.

Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta por escrito, con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que lo indicado en el



inciso anterior del presente artículo.

ARTÍCULO 10º. CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como empleado, que se encuentre debidamente ejecutoriada.
- b) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- c) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin justificación.
- d) Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
- e) La renuncia presentada por escrito por el miembro del Comité y la aceptación de la misma por parte del Comité.
- f) Aceptación de la renuncia al empleo.

ARTÍCULO 11º. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. Son funciones del Presidente del Comité de Convivencia laboral:

- a) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- b) Comunicar las recomendaciones aprobadas en el comité.
- c) Suscribir los oficios que emita el Comité.

ARTÍCULO 12º. FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ. Son funciones de la secretaria del Comité de Convivencia laboral:

- a) 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.
- b) 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.

- c) 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.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Administración.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) 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 Administración.

ARTÍCULO 13º. SESIONES. Las sesiones del Comité de Convivencia Laboral se presidirán ordinariamente cada tres (3) mes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 14º. QUÓRUM Y TOMA DE DECISIONES. Para tomar cualquier decisión dentro del Comité de Convivencia Laboral, en la sesión debe existir quórum deliberatorio y decisorio, es decir, previa toma de decisión o proceso de votación, se evaluará con la asistencia presencial de la mitad más uno de los integrantes que componen el comité.

ARTÍCULO 15º. ASISTENCIA A LAS SESIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Asistirán a las sesiones del comité de convivencia laboral los miembros principales y sus ausencias serán suplidas por los miembros suplentes de los mismos.

ARTÍCULO 16º. ACTAS. De cada reunión se elevará un acta, en la cual se señalará el



objetivo de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por el Presidente y Secretaria una vez sea aprobada por los integrantes del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia de la secretaría del Comité; todos los documentos soporte, deberán ser archivados conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 17º. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA EL TRÁMITE DE LAS QUEJAS POR ACOSO LABORAL

Para el trámite en caso de presentarse una queja que pueda constituirse como acoso laboral o afectación a la convivencia laboral dentro de la planta del nivel central de la Gobernación, se requiere tener en cuenta las siguientes fases:

Primera Fase: Recepción de la Queja

El Comité recibirá las quejas a través de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- El trabajador que tenga una queja o situación de conflicto que pueda configurarse dentro de los términos de Acoso Laboral debe presentarla y diligenciarla por escrito en el formato para presentar la queja por presunto acoso laboral o sexual y enviarlo al correo comiteconvivencialaboral@nortedesantander.gov.co
- El mismo formato, debidamente diligenciado, puede ser entregado al secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral.
- Una vez el Comité sea notificado de una queja por acoso laboral, el presidente del Comité de Convivencia, se encargará de dar aviso al secretario(a) para citar al comité a reunión extraordinaria tiene un plazo de 15 días hábiles.

Segunda Fase: Calificación Previa

- El Comité en sesión verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas se encuentran contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.





- Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta no cumple con los presupuestos para considerar una presunta conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso deberá informar al trabajador por escrito y justificando la decisión adoptada. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un caso aislado o un mal entendido o entre las partes.
- Si la conclusión es que el asunto podría conllevar al acoso laboral, el Comité de convivencia laboral deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, correspondiente a la citación de los involucrados en los hechos.

Tercera Fase: Citación de los Involucrados y Conciliación

El Comité de Convivencia Laboral, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso, en estas acciones se define:

- Citará a cada una de las partes involucradas de manera individual, para recibir su versión de los hechos que dieron lugar a la queja. Las sesiones deberán adelantarse haciendo saber tanto a quien presenta la queja, como al presunto acosador(a), que este es un escenario en el que, en primera instancia, se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente al interior de la entidad.
- El comité citará a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja para definir posibilidades de conciliación, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos que permitan a las partes llegar a una solución efectiva de las controversias.
- El presidente del Comité dará el uso de la palabra al quejoso para que exprese los motivos por los cuales considera está siendo sujeto de posibles conductas de acoso laboral.
- Posteriormente, dará la palabra a la(s) otra (s) partes involucradas.
- Se invitará a las partes a que, de manera respetuosa y proactiva, propongan alternativas que lleven a solucionar las situaciones que dieron origen a las diferencias.



- De lograrse el acuerdo, se levantará acta dejando constancia del mismo, firmada por los participantes en la sesión.
- De no lograrse el acuerdo, y el quejoso insistiere en que la conducta descrita constituye acoso laboral, el comité de convivencia laboral dará traslado a la Procuraduría Regional de Norte de Santander, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo al interior de la instancia en la entidad.

Parágrafo 1: En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en las sesiones del caso, deberá declararse inhabilitado y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.

Parágrafo 2: De igual manera, la desvinculación de la Entidad de una de las partes dará lugar al cierre definitivo del expediente.

Parágrafo 3: En caso de que el comité invite al quejoso, y esté no se haga presente y no exista justificación por parte del mismo, se volverá a citar por segunda vez, si reincide en la inasistencia sin justa causa, se citará por una tercera vez, de no hacerse presente, se entenderá que desiste de la queja.

Parágrafo 4: Si está situación se presenta con el presunto acosador, una vez se cite por tercera vez y no sé presente una justa causa para la misma, el Comité de Convivencia dará traslado a la Procuraduría de la queja para lo de su competencia.

Cuarta Fase: Seguimiento y cierre de la queja.

Luego de surtir el proceso de escucha y conciliación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:

- En aquellos casos en que, no se llegue a un acuerdo entre las partes, o se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, el Comité de Convivencia dará el caso por cerrado, y remitirá el caso a la Procuraduría Regional para los trámites correspondientes.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas





en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas.

ARTÍCULO 18º. TÉRMINOS PARA RESOLVER UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL.

El Comité tendrá un término máximo de treinta (30) días hábiles, para responder una queja por presunto acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso en el que confluyan diferentes variables, o el número de quejas no permita cumplir este plazo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de 30 días hábiles adicionales del tiempo inicial para realizar la presentación y determinar si constituye o no acoso laboral.

Trámite en Caso de Queja Anónima

En los casos en los que las personas presuntamente afectadas decidan presentar queja de manera anónima, no se dará trámite a la queja al no poderse determinar con claridad las partes involucradas, según lo establecido en el concepto del DAFP 287131 de 2020, en el cual se precisa que dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; “Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; 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”.

Trámite en Caso de Queja Interpuesta por Personas con Contrato de Prestación de Servicios

El Comité de Convivencia acoge lo dispuesto en el concepto del DAFP 609651 de 2020, en el que se precisa que, el acoso laboral no aplica para este tipo de vinculación de acuerdo con lo señalado en la Ley 1010 de 2006 “artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) 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”. Por tanto, “de acuerdo con la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. **En consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral**, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por



las normas de contratación estatal, por consiguiente, no tienen vínculo legal y reglamentario y no tienen relación de dependencia o subordinación laboral." (subraya propia).

ARTÍCULO 19º. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de su aprobación por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral

Abril del 2024

