



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 00946 DE 2012

(31 MAYO 2012)

“Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio de Trabajo”

**EL VICEMINISTRO DE EMPLEO Y PENSIONES ENCARGADO DE LAS
FUNCIONES DEL MINISTRO DEL TRABAJO**

En uso de sus atribuciones legales, especialmente las que le confieren los artículos 61 de la ley 489 de 1998, 9 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado, y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que por medio de 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 y en el artículo 2º. define el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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.”*

Que a su vez el numeral 1 del artículo 9º de la ley en cita, señala que las Entidades deben establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que de conformidad con lo establecido en el párrafo 2º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de las situaciones de acoso laboral por parte de este Ministerio se considera como tolerancia de las mismas.

Que dentro de las estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar las posibles conductas asociadas al acoso laboral es importante que los servidores públicos del Ministerio del Trabajo tengan presente la responsabilidad compartida o “corresponsabilidad”, que según la doctrina, consiste en que la responsabilidad es común a dos o más personas quienes comparten una obligación o compromiso y es la base para solucionar cualquier conflicto, derivada de la actitud que le permite al funcionario comprender qué puede y debe hacer ante ciertas circunstancias, cómo responder ante situaciones difíciles, y por qué es importante para resolver un problema y/o presentar soluciones posibles en el ámbito de trabajo, entender que cada ser humano necesita de los demás y que su actuar puede resultar útil para la

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

sociedad y más aún que desempeña sus funciones en esta Entidad cuya Misión es: *"Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, a través del ejercicio del derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias que fomenten la generación y formalización del empleo; el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez..."*

Que la Resolución 652 de 2012, expedida por este Ministerio, establece, la conformación, funcionamiento, período y funciones del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008.

Que son funciones del Despacho del Ministro, de conformidad con lo previsto en los numerales 11 y 12 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011, promover entre otros, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo; estimular y promover el desarrollo de una cultura en las relaciones laborales que propenda por el diálogo, la conciliación y la solución directa de los conflictos individuales de trabajo.

Que en virtud de las consideraciones expuestas, es procedente adoptar medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de los conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral; el procedimiento interno para el trámite de las quejas presentadas por posibles conductas de acoso laboral; así como la creación de los Comités de Convivencia Laboral, con sus funciones y reglamentación, para que conozcan de las quejas mencionadas.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO.- CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Resolución rige para todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- OBJETO DE ESTA RESOLUCION. Adoptar medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo en el Ministerio del Trabajo y crear los Comités de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO TERCERO.- RESPONSABLE. La Secretaría General, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, será responsable del desarrollo de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral, que se señalan en la presente resolución.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

ARTÍCULO CUARTO.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN. Establecer como medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral en el Ministerio del Trabajo, las siguientes:

1. En desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales, se adelantarán estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar posibles conductas asociadas al acoso laboral con el apoyo y orientación de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre vinculado el Ministerio.
2. Incluir dentro del Plan de Capacitación del Ministerio, las siguientes actividades:
 - a) Inducción y reinducción a los funcionarios del Ministerio, sobre la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables al fenómeno del acoso laboral, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y características.
 - b) Sensibilización a los funcionarios del nivel directivo para concientizar y fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales con los funcionarios a su cargo; evitando la ocurrencia de conductas que puedan constituir acoso laboral.
3. Establecer a través del Plan de Bienestar, con el apoyo de la Caja de Compensación y la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentren afiliados los funcionarios del Ministerio, actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas, para desarrollar talleres de relaciones humanas y de aprendizaje, para generar procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal.
4. Propiciar la cooperación para la creación de condiciones de trabajo dignas, sanas y seguras, en un clima de buen entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre los servidores públicos.
5. Divulgar los principios y valores establecidos a través de la página Web y demás medios de comunicación establecidos, con el fin de fortalecer las buenas prácticas entre los servidores públicos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO.- Dentro de las estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar las posibles conductas asociadas al acoso laboral es importante que los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, tengan presente que la base para solucionar cualquier conflicto es la corresponsabilidad.

CAPITULO II

COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO QUINTO.- CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. Créanse los Comités de Convivencia Laboral del Nivel Central y de las Direcciones Territoriales, que actuarán de manera confidencial, conciliatoria y efectiva como mediadores en la Resolución de Conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral, en el Ministerio del Trabajo.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

PARAGRAFO PRIMERO.- El Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central estará integrado por los siguientes servidores públicos de la entidad, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes.

1. Tres (03) representantes de la Entidad, que serán el Viceministro de Empleo y Pensiones, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección y la Secretaria General, o sus delegados.
2. Tres (03) representantes de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, quienes se elegirán por votación general.

PARAGRAFO SEGUNDO.- Al Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, asistirán como invitadas permanentes la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, o su delegado la Coordinadora del Grupo de Bienestar Laboral, quienes solamente tendrán voz.

PARAGRAFO TERCERO.- Los Comités de Convivencia Laboral de las Direcciones Territoriales, se conformarán según lo establecido en el artículo 3º de la Resolución No. 652 de 2012, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en la respectiva Dirección Territorial.

PARAGRAFO CUARTO.- La convocatoria para la elección de los representantes de los funcionarios para integrar el Comité de Convivencia Laboral, en el Nivel Central estará a cargo de la Secretaria General.

En las Direcciones Territoriales, la convocatoria estará a cargo del Director Territorial correspondiente.

PARAGRAFO QUINTO.- Los integrantes del Comité de Convivencia laboral, deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO SEXTO.- COMPETENCIA POR EXTENSION. Las quejas que se presenten por posibles situaciones de acoso laboral en las Direcciones Territoriales en donde el número de servidores públicos no permita la conformación del Comité de Convivencia Laboral, como es el caso de Amazonas, Guainía, Guaviare, San Andrés y Providencia, Vaupés y Vichada, serán atendidos por el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central.

ARTÍCULO SEPTIMO.- INADMISION DE LAS QUEJAS. Los Comités de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, tramitaran las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con menos de seis (6) meses de antelación a la presentación de la queja ante el Comité correspondiente, con las pruebas sumarias de los hechos, de conformidad con el numeral 2 del artículo 9º. De la Ley 1010 de 2006.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

Las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con más de seis (6) meses de antelación a la presentación de la queja ante el Comité correspondiente, serán inadmitidas, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO OCTAVO.- PERIODO DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES. El período de los Miembros de los Comité de Convivencia Laboral de que trata el artículo quinto de esta resolución, será de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO NOVENO.- RESTRICCIÓN. No podrán conformar el Comité de Convivencia Laboral los servidores públicos a los que se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación, o sancionados disciplinariamente dentro del año inmediatamente anterior a su designación y/o inscripción.

CAPITULO III

FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO DÉCIMO.- FUNCIONES. Las funciones de los Comités de Convivencia Laboral de que trata esta resolución serán las siguientes:

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.
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.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

8. Presentar a la Administración 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Administración y a las diferentes dependencias de la Entidad.
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 Administración.
11. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- 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 y gestionar ante el área competente de la Entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité y los recursos requeridos para su funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- 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.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité, en las que se consignarán como mínimo:
 - a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión.
 - b) Identificación y calidad de los intervinientes.
 - c) La descripción sucinta de la eventual situación de acoso laboral.
 - d) Los acuerdos logrados si los hubiere.
 - e) Las firmas de los intervinientes
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 Administración.
10. Suscribir las comunicaciones requeridas para la operatividad y funcionamiento del Comité.
11. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes señaladas.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO.- REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, 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 el presidente del Comité, a través de la secretaría.

PARÁGRAFO. En las Direcciones Territoriales con diez (10) o menos servidores públicos, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa a la Administración y otro a los trabajadores.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO.- PROCEDIMIENTO INTERNO. El procedimiento que deben adelantar los Comités de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, para el trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de la Secretaría o quien haga sus veces, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

2. El Secretario del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe e informará a los miembros del Comité, para que se estudie el caso en la sesión inmediatamente siguiente o convocará a sesión extraordinaria si a ello hubiere lugar, previa autorización del presidente del Comité, cuando de los hechos objeto de la queja se evidencia ostensiblemente que pueden afectar, tanto, la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del servicio y por tanto requiere de su inmediata intervención.
3. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, entre las cuales podrá estar la del jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los servidores públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia.

Una vez surtidas las entrevistas respectivas, decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.

4. Si después de efectuar las entrevistas se considera por parte del Comité de Convivencia Laboral, que no existe ánimo conciliatorio, procederá a través de la Secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.
5. Si se considera procedente la diligencia de conciliación, se fijará fecha y hora de lo cual se notificará a las partes involucradas y ésta se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a) El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d) Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e) De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes.
 - f) En el acta correspondiente, se dejara constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
6. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando se requiera.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

7. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo y conciliatorio al interior de la Entidad.
8. El Comité propondrá las formulas de conciliación pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, que se orienten a superar la situación de acoso laboral.
9. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y éste fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
10. Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma; si por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al numeral 7 del presente artículo.
11. Toda la actuación que se produzca en virtud de procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO.- ARCHIVO O TRASLADO. Si después de evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia Laboral correspondiente, se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, o que se configura lo señalado en el numeral 10 del artículo decimo quinto, éste deberá proceder al archivo correspondiente, o poner en conocimiento de las autoridades competentes, según sea la conducta, para que se adelanten las acciones correspondientes, de lo cual se informará a las partes involucradas.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO.- INFORMES. Los Comités de Convivencia Laboral pondrán en conocimiento de la Secretaria General, trimestralmente la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y las recomendaciones a que haya lugar.

CAPITULO IV

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO.- IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.- Serán causales de impedimentos y recusaciones para los miembros de los Comités de Convivencia Laboral, además de las consagradas en el Artículo 150 del Código de Procedimiento Civil, las señaladas en el Artículo 30 del Código Contencioso Administrativo.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

ARTÍCULO DECIMO NOVENO.- TRAMITE DEL IMPEDIMENTO O RECUSACION.

Los miembros de los Comités de Convivencia Laboral, a que hace referencia el Artículo Quinto de la presente resolución, en quienes concurren algunas de las causales de impedimento, deberán declararse impedidos para participar en las sesiones correspondientes tan pronto adviertan la existencia de ella, situación que pondrán en conocimiento de los demás miembros del Comité, con indicación de la causal invocada y de los hechos en que se fundamenta.

PARAGRAFO PRIMERO.- La recusación se propondrá ante el Comité de Convivencia con expresión de la causal alegada, de los hechos en que se fundamente y de las pruebas que se pretenda hacer valer. No podrá recusar quien sin formular la recusación haya adelantado cualquier gestión en el procedimiento previo después de que el Comité de Convivencia haya asumido el conocimiento, si la causal invocada fuere anterior a dicha gestión, ni quien haya actuado con posterioridad al hecho que motiva la recusación, en estos casos la recusación debe ser rechazada de plano. En todo caso para el trámite de los impedimentos y recusaciones se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 151 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

PARAGRAFO SEGUNDO.- El Comité decidirá en la misma sesión si acepta el impedimento o la recusación.

PARAGRAFO TERCERO.- En caso que el impedido o recusado sea uno de los representantes de la Administración, en el Comité de Convivencia del Nivel Central, ésta designará temporalmente y para el caso específico a otro funcionario del mismo nivel jerárquico.

En el evento que el impedido o recusado sea uno de los representantes de la Administración en los Comités de Convivencia Laboral de las Direcciones Territoriales, conocerá del asunto específico el Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial o quien éste designe.

PARAGRAFO CUARTO.- Si se acepta el impedimento o la recusación para alguno de los representantes de los trabajadores, el funcionario postulado a la elección que siga en votación, participará en la sesión en la cual se deba debatir el caso que originó el impedimento, siempre y cuando no se encuentre incurso en la inhabilidad de que trata el artículo noveno de la presente resolución.

En caso de que no sea posible completar el número mínimo de funcionarios para que sesione el Comité, conocerá del asunto específico de que se trate, el Comité de Convivencia del Nivel Central.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO VIGESIMO.- INDUCCION Y REINDUCCION. El contenido de la presente resolución debe hacer parte de los procesos de inducción y reinducción que adelante la Subdirección de Gestión del Talento Humano a través del Grupo de Bienestar y Laboral.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crean los Comités de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo".

ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO.- PUBLICIDAD. Será responsabilidad de la Secretaría General, en coordinación con la Subdirección de Gestión del Talento Humano y el Grupo de Comunicaciones, la difusión y divulgación de la presente resolución, para todos los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO.- La presente resolución deberá ser publicada en la página Web y en los demás medios de comunicación establecidos en este Ministerio.

ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los 31 MAYO 2012



MAURICIO OLIVERA GONZALEZ

Viceministro de Empleo y Pensiones encargado de las funciones del Despacho del Ministro del Trabajo

Proyectó: Rosa María A.

Revisó: María Claudia Z.