

"Por medio de la cual se adopta la Política de Convivencia Laboral"

EL GERENTE DE LA RAP-E REGIÓN CENTRAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 3.14 del artículo 2.5.3 del Acuerdo Regional 007 de 2019

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con 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 para efectos de la presente ley en el artículo 2 se entenderá por acoso laboral *"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 el Decreto 231 de 2006 corrige el párrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, en la siguiente forma: *"Artículo 9°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. Párrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral"*.

Que la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, actual Ministerio del Trabajo, consagra en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral de la siguiente manera:

"1. Medidas Preventivas:

- 1.1. Formular una política clara dirigida a la prevención del acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.*
- 1.2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifique los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.*
- 1.3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.*
- 1.4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.*
- 1.5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.*
- 1.6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.*
- 1.7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir conductas de acoso laboral.*

“Por medio de la cual se adopta la Política de Convivencia Laboral”

1.8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cuál se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

2. Medidas Correctivas:

2.1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.”

Que la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo establece en el artículo 1° la conformación y funcionamiento 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.

Que el artículo 5° de la citada norma define: “El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación”.

Que la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, la cual modifica el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, establece que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Que mediante Resolución 059 del 2020, se conformó en el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central durante el periodo 2020 - 2022.

Que de acuerdo con los requerimientos normativos y los lineamientos de la entidad es pertinente adoptar la Política de Convivencia Laboral concordante con la normatividad correspondiente.

Que, en virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR COMO POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL, LA SIGUIENTE:

La Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central, dirige su esfuerzo hacia el logro de un entorno laboral y conciencia colectiva de sana convivencia, libre de todo acoso, discriminación, coerción u hostigamiento laboral, sexual y mala convivencia, a través de la protección de los derechos de sus colaboradores, de la promoción de un trato y condiciones dignas en las relaciones de trabajo, del fomento de una cultura interna basada en los valores y principios que la rigen, del cumplimiento de la normatividad vigente, del seguimiento y control de las condiciones de riesgo psicosocial identificadas y del adecuado y confidencial trámite de las quejas allegadas.

"Por medio de la cual se adopta la Política de Convivencia Laboral"

Por lo anterior, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012, la entidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que se encargará de recibir las peticiones de acoso de manera formal y de generar las acciones pertinentes para la prevención de este.

ARTÍCULO SEGUNDO. PUBLICACIÓN,

Comunicar el contenido de la presente Resolución a todos los colaboradores de la entidad y demás partes interesadas de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO. VIGENCIA,

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C. a los

08 de junio de 2021

FERNANDO FLÓREZ ESPINOSA

Gerente

Proyectó: Claudia Nataly Pinzón Rueda – Responsable de Bienestar
Yuly Andrea Celemin – Responsable SST – Contratista ACL Asociados Ltda.
Revisó: Luis Eduardo Guzmán Guayazán – Director Administrativo y Financiero
Aprobó: Carlos Ernesto Jiménez Argote – Asesor Jurídico

