



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado
RESOLUCIÓN NÚMERO**

0554

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

LA DIRECTORA GENERAL (E) DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA ESE, en uso de sus atribuciones legales en especial las conferidas por los decretos N° 5018 de 2009 y 2177 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 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 relaciones de trabajo" en su artículo 9° de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral define que los reglamentos de trabajo de la empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Además plantea que los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

Que la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, establece la conformación, funcionamiento, periodo y funciones del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades Públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que le asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

Que la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo modificó parcialmente los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución, 0652 del 30 de abril de 2012, en relación con la conformación y reuniones del comité de convivencia laboral.

Que con base en las normas mencionadas 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 elección, conformación y funcionamiento del comité de convivencia Laboral, con sus funciones y reglamento, para que conozcan las quejas mencionadas.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. OBJETO: Adoptar medidas preventivas, de mitigación, correctivas y de solución de las conductas que pueden generar actos de acoso laboral, reglamentar la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así mismo establecer el procedimiento interno en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

110554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

ARTÍCULO 2. EXCLUSIONES DE APLICACION: Los lineamientos establecidos en la presente resolución no se aplican en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

ARTÍCULO 3. FINALIDAD: La presente Resolución tiene como finalidad proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los Servidores Públicos y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o funcionario 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, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.

Se tomarán las modalidades de Acoso Laboral especificadas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, y 6 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS ATENUANTES Y CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL: Se tomarán como criterios los especificados los Artículos 3 y 4 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 6 SUJETOS DEL ACOSO LABORAL: Para el presente artículo se requiere citar lo establecido en el artículo 6 de la ley 1010 de 2006 donde se indica quienes pueden ser sujetos activos del acoso laboral, según el caso, los siguientes:

- *“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 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”.*

ARTÍCULO 7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: De conformidad con el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006: constituye acoso laboral, si se acredita la ocurrencia



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

**RESOLUCIÓN NÚMERO
(0554**

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

repetida y pública: persistente y demostrable, de cualquiera de las siguientes conductas, ejercidas sobre un empleado, trabajador por parte del 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 un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo:

- 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;*



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

()

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

- 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.

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.

ARTÍCULO 8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: De conformidad con el Artículo 8 de la Ley 1010 de 2006: No constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- 1. “Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
- 2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*
- 3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
- 4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución*
- 5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.*
- 6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.*



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

7. *La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.*
8. *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
9. *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos”.*

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 9. CADUCIDAD: De conformidad con el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la citada ley y esta resolución.

ARTÍCULO 10. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL: Las medidas preventivas y correctivas que se relacionan a continuación, tienen como finalidad promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Cancerología ESE, y respetar la dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral.

Es responsabilidad del Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Grupo de Bienestar y Capacitación y Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el Instituto Nacional de Cancerología ESE desarrollar actividades tendientes a prevenir y corregir las conductas de acoso laboral, así como promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los Servidores Públicos del Instituto.

Son mecanismos de prevención del acoso laboral en el Instituto Nacional de Cancerología ESE, además de los señalados en el Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, los siguientes:

1. Difusión y socialización de la Ley 1010 de 2006 y de las resoluciones 652 y 1356 de 2012, a los servidores de la entidad.
2. El diseño y la ejecución de campañas de divulgación preventivas, conversatorios, seminarios y otras actividades académicas sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes, su sanción, los mecanismos de prevención y procedimientos internos.
3. La construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente, que permita promover canales de comunicación con la Dirección General



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

0554

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

del Instituto y garantizar la armonía funcional para fomentar el buen trato entre Servidores Públicos, sin distinción al nivel que pertenezca.

4. La inclusión del texto de la Ley 1010 de 2006, y de la presente resolución en la página de internet del instituto.
5. La implementación del análisis y socialización de la normatividad de acoso laboral en el escenario de formación del Talento Humano, particularmente en los cursos de inducción y reinducción dirigidos a los servidores del Instituto.
6. La inclusión de la prevención del acoso laboral dentro del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, como parte del programa de Salud y Seguridad en el Trabajo del Instituto, identificando los mecanismos de ocurrencia, formas y consecuencias del fenómeno, prevalencia y monitoreo en las condiciones de trabajo, con el fin de adelantar acciones de seguimiento y control de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre la materia.
7. La realización de capacitaciones grupales para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro el Instituto.
8. Las demás que sean implementadas por cualquier medio en la institución, tendientes a mejoramiento del clima laboral, la prevención, mitigación y superación de acciones que puedan constituir acciones de acoso laboral.

ARTÍCULO 11. ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: El Comité de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional de Cancerología ESE, actuará de manera confidencial, amigable y efectiva como mediador en la resolución de conflictos y en situaciones relacionadas con acoso laboral de los servidores públicos adscritos al Instituto.

El Comité de Instituto Nacional de Cancerología ESE estará compuesto por igual número de representantes por parte de la entidad y de los servidores públicos, así: La Dirección General designa a sus delegados con sus respectivos suplentes y los servidores públicos eligen a sus delegados y suplentes, mediante votación libre, pública y democrática.

PARAGRAFO 1: El número de representantes designados por el Director (a) General del Instituto al Comité de Convivencia Laboral se determina así:

REPRESENTANTES POR PARTE DEL INC	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Se designarán 2 servidores públicos por el nominador.	Se designarán 2 servidores públicos por el nominador.



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

0554

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

PARÁGRAFO 2: La elección de representantes por parte de los Servidores Públicos se hará mediante un proceso de votación secreta, libre, pública y democrática, en el cual serán electos de la siguiente manera:

REPRESENTANTES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Se elegirán 2 servidores públicos, por votación pública.	Se elegirán 2 servidores públicos, por votación pública

Para tal efecto:

a. El Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces convocará con antelación suficiente, las respectivas elecciones, divulgando:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.
3. Perfil y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
4. Lugar, día y hora en la que se abrirá y cerrará la convocatoria.
5. Lugar, día y hora en la que se realizará el escrutinio y la declaratoria de elección.

b. Los servidores públicos que deseen hacer parte de dicho comité deberán manifestar por escrito su intención, a través del formato (oficio) establecido para tal fin, al Coordinador del Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo debe designar los jurados de votación e informar sus responsabilidades dentro del proceso.

d. El Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces debe gestionar y liderar el proceso de votación y en las fechas programadas realizar el escrutinio de los votos.

PARÁGRAFO 3: Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de la información y ética; de igual manera habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y comunicación asertiva.

PARÁGRAFO 4: el comité de convivencia laboral del Instituto, según lo establece la resolución 652 de 2012, no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado queja por acoso laboral, o que hayan sido víctimas del mismo, en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación. Esto se podrá consultar con los registros que hayan sido analizados en el comité de convivencia y/o consultar con el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

ARTÍCULO 12. PERÍODO DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA: Los servidores públicos que conformen los Comités de Convivencia Laboral deben ser de planta



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

0554

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

y serán designados por un periodo de dos (2) años, a partir de la conformación de los mismos; que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

PARÁGRAFO: Los Servidores Públicos designados por la Dirección podrán ser sustituidos, cuando se estime pertinente, por renuncia al comité o retiro del servicio.

ARTÍCULO 13. Los candidatos a ser representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, deberán acreditar la calidad exigida en el artículo 11 Parágrafos 3 y 4, ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscriben como mínimo cinco (5) candidatos, o los inscritos no acreditan los requisitos exigidos, este lapso se prorrogará por otro igual, hasta cuando exista un número plural suficiente para llevar a escrutinio público la elección de los miembros.

ARTÍCULO 14. El Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien él delegue, organizará las mesas de votación de tal manera que garantice el derecho al voto. La elección será vigilada por jurados de votación designados por el COPASST del Instituto.

ARTÍCULO 15. El jurado de votación estará conformado por dos (2) principales y dos (2) suplentes, por cada mesa de votación instalada.

La notificación de los jurados se efectuará mediante publicación de la lista respectiva el día hábil siguiente a su designación y en todo caso con por lo menos un (1) día de antelación a la realización de las elecciones.

ARTÍCULO 16. CORRESPONDE A LOS JURADOS DE VOTACIÓN:

- Recibir y verificar los documentos y elementos de la mesa de votación.
- Revisar la urna.
- Instalar la mesa de votación.
- Garantizar el derecho al voto en forma democrática, libre y secreta.
- Vigilar el proceso de votación.
- Cerrar el proceso de votación
- Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio;
- Firmar las actas.

ARTÍCULO 17. Las votaciones se efectuarán en dos (2) días hábiles seguidos, en horario de 08.00 a.m. a 4:00 p.m. y se cerrará el día y hora prevista en la convocatoria, para garantizar la participación de todos los Servidores Públicos de Instituto.

ARTÍCULO 18. Surtido el trámite previsto en el artículo anterior se abrirá la urna públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados. Si el número de votos supera el número de Servidores Públicos que sufragaron, se introducirán nuevamente en la urna y se sacarán

X



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

al azar tantos votos como sean necesarios para igualar la diferencia y sin verificar nombres, se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de escrutinio.

ARTÍCULO 19. Los jurados procederán a hacer el escrutinio y anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante se consideran nulos.

Una vez terminado el escrutinio se leerá en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien este haya dispuesto los votos y demás documentos utilizados. Dejando constancia en el acta de escrutinio.

ARTÍCULO 20. Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar las reclamaciones que consideren, las cuales serán resueltas por el Coordinador del Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo o quien éste disponga. Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien éste designe publicará los resultados de las votaciones.

ARTÍCULO 21. Serán elegidos como representantes principales de los Servidores Públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, los dos (2) candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes seguirán los candidatos postulados a elección que sigan en votación, quienes en su orden remplazarán a los principales.

ARTÍCULO 22. Si el mayor número de votos fuere igual para dos (2) de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los Servidores Públicos ante el Comité de Convivencia Laboral. Si el número de votos a favor de más de dos (2) candidatos diere igual, la elección se decidirá por sorteo en el mismo sitio de escrutinio.

ARTÍCULO 23. La ausencia temporal de los representantes en el Comité de Convivencia Laboral será asumida por el respetivo suplente. En caso de ausencia definitiva de un representante titular de los Servidores Públicos, asumirá quien haya obtenido la votación más alta de los candidatos suplentes y, la suplencia de esta vacante será asumida por el siguiente candidato que aparezca en lista; en caso de no existir más candidatos en lista, se convocará a votación para esta única vacante.

Cuando la ausencia definitiva sea por parte de un representante del empleador, la Dirección General del Instituto designará un nuevo representante, siempre y cuando cumpla con el perfil y requisitos expuestos en el artículo 11, Parágrafos 3 y 4 de la presente resolución.



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

CAPITULO II

FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 24. FUNCIONES. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral teniendo en cuenta lo que indica la Resolución 0652 de 2012 y, para éste caso del Instituto Nacional de Cancerología ESE, las siguientes:

- a. Apoyar la ejecución de los mecanismos de prevención establecidos por el Instituto ante conductas que puedan constituir acoso laboral.
- b. "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.
- c. 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 del Instituto.
- d. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- e. 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.
- f. 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.
- g. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. 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.
- i. Presentar al Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe trimestral de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

**RESOLUCIÓN NÚMERO
(0554)**

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

Convivencia al Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano o quien haga sus veces.

- k. 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 Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano".

ARTÍCULO 25. 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:

- a. "Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante el Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta Dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité".
- e. Las demás que le demanden la Constitución, la ley y los reglamentos.

ARTÍCULO 26. SECRETARIA(O) 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:

- 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 funcionarios 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.



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

10554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

f. *Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité en las que se consignan como mínimo:*

- *Identificación del lugar, fecha y hora de la reunión*
- *Identificación y calidad de los intervinientes.*
- *La descripción sucinta de los hechos de la eventual situación de acoso laboral.*
- *Los acuerdos logrados si los hubiere.*
- *La firma de los intervinientes.*

g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité al Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano o quien haga sus veces.

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 al Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano o quien haga sus veces.

j. Una vez terminada la vigencia del Comité de Convivencia Laboral, deberá entregar el archivo de su gestión al Comité de Convivencia Laboral entrante, evidenciando los casos que continúan tratándose y los casos cerrados".

ARTÍCULO 27. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una (1) vez cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 28. QUÓRUM DELIBERATORIO Y DECISORIO: El Comité podrá deliberar con la presencia de la mitad más uno de los miembros y las decisiones deberán adoptarse por la mayoría de los asistentes. Se debe entender que en el caso de estar presentes tanto titular como suplente, será tenido en cuenta únicamente el voto del titular.

PARÁGRAFO: PARÁGRAFO. Las sesiones de los Comités serán presenciales, sin perjuicio de la celebración de reuniones virtuales, las cuales quedarán registradas en actas.

El comité podrá sesionar válidamente a través de cualquier medio virtual haciendo uso de tecnología especial que permite a los individuos de diferentes lugares asistir y participar en una reunión como si estuvieran juntos en una misma sala o espacio físico y puede ser utilizada cualquiera de estas u otras modalidades: 1.-) Llamadas de conferencia, 2.-) Conferencias web,



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

0554

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

3.-) Videoconferencias y 4.-) Correo electrónico – charla a través de internet o intranet, sistemas que proveen ventajas, como la oportunidad de contar con la opinión y decisión de personas miembros o invitados aun cuando no se encuentren en el mismo recinto, tener oportunidad en las decisiones, reducir costos de desplazamiento y decisiones consensuadas basadas en el intercambio de opinión y enriquecimiento de las consideraciones que sirven para adoptar las decisiones.

CAPITULO III

ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y DE AMIGABLE

COMPOSICIÓN: El procedimiento interno confidencial y de amigable composición establecido por el Instituto para superar las conductas que puedan representar acoso laboral, será el siguiente:

- a. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, a través de la secretaria o ante cualquier miembro del comité, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, identificando, en lo posible, nombre(s) y apellido(s) de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, aportando una exposición sucinta de los mismos, en el cual debe mencionar las fechas en que dicho comportamiento fue cometido o pudo ocurrir, allegando o aludiendo las pruebas que fundamentan la queja.
- b. El secretario del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja y la identidad de quien suscribe e informará a los miembros del Comité, para que estudien el caso en la sesión inmediatamente siguiente o convocará a sesiones extraordinaria si a ello hubiere lugar, previa autorización del presidente del comité, cuando de los hechos objeto de la queja se evidencie ostensiblemente que puede afectar, tanto la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del servicio y por lo tanto requiere de su inmediata intervención.
- c. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas y pruebas que consideren pertinentes, entre las cuales podrá citarse al jefe inmediato y/o mediato del área de los servidores públicos involucrados a efecto de 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.
- d. Si se considera procedente la diligencia de amigable composición, se fijará fecha y hora de lo cual se notificará a las partes involucradas y esta se desarrollará atendiendo el siguiente orden:



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

- El secretario hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia de las partes intervinientes en los conflictos.
 - 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.
 - En los términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o parte interviniente.
 - Si luego de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por las mismas pueden solucionarse o aclararse por vía de amigable composición, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable dentro del precepto de dignidad y justicia.
 - De la reunión de amigable composición se levantará un acta que deberá ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes. En el acta correspondiente se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdos.
- e. Si después de efectuar las entrevistas se considera por parte del Comité de Convivencia Laboral, que no existe ánimo de acuerdo, que no se han superado las acciones y que las mismas pueden constituir actos de acoso laboral, se ordenará, a través de la secretaria, dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.
- f. 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 sólo será puesto a disposición de sus integrantes, de las partes involucradas o de la autoridad competente cuando lo requieran.
- g. 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 de la Ley 1010 de 2006 artículo 12, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo y de amigable composición al interior del Instituto. De este proceso se deberá informar por escrito a las partes interesadas.
- h. El Comité propondrá las fórmulas de amigable composición pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, que se oriente a superar la situación de acoso laboral.



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

- i. Si no asistiere ninguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no puede ser mayor a 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 parte presente y los miembros del Comité.
- j. Si la parte renuente a asistir es la quejosa, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma, si por lo contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe ánimo de acuerdo y el Comité deberá dar traslado a la Procuraduría General de la Nación. De este proceso se deberá informar por escrito a las partes interesadas.
- k. Todas las actuaciones que se produzcan en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y la identidad de las personas involucradas en ella, por vía activa o pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.
- l. Si la situación está suficientemente planteada o se allegan los elementos adicionales de soporte, el Comité de Convivencia Laboral tomará el tiempo prudencial que requiriera para asimilar la situación y realizar una evaluación interna sobre el caso, pudiendo citar al quejoso en diferentes oportunidades, a efecto de tener un diálogo directo, así como practicar medidas que faciliten el conocimiento del caso. Este término no excederá de treinta (30) días y se podrá requerir apoyo de instancias especializadas.

ARTÍCULO 30. ARCHIVO O TRASLADO: Si después de evaluada la queja por el Comité de Convivencia Laboral correspondiente, se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, se procederá a archivar los soportes correspondientes (actas, queja, entrevistas y los demás documentos), e informar a las partes interesadas. Si por el contrario, se establece que efectivamente ocurrió un presunto caso de acoso laboral y no hubo conciliación ni acuerdo entre las partes, se procederá al traslado del caso a la Procuraduría General de la Nación.

ARTÍCULO 31. INFORMES: El Comité de Convivencia Laboral del Instituto elaborará y remitirá al Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano un informe que debe incluir las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones a que haya lugar, trimestralmente.

El Grupo Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano consolidará la información y presentará a la Dirección General del Instituto un informe semestral de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral, donde se expongan las estadísticas de los casos reportados, la gestión realizada y las recomendaciones, de ser el caso. Dicha información la mantendrá disponible para la consulta de los entes de control.



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0554)

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

CAPITULO IV

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIÓN

ARTÍCULO 32. Serán causales de impedimento y recusación para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, además de las consagradas en el artículo 141 del Código General del Proceso, las señaladas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 33. Los miembros de los Comités de Convivencia Laboral, a que hace referencia esta Resolución, en quienes incurran alguna de las causales de impedimento, deberán declararse impedidos para participar en las audiencias de amigable composición tan pronto adviertan la existencia de ellas, situación que pondrá en conocimiento de los demás miembros del Comité con indicación de la(s) causal(es) invocada(s) y de los hechos en que se funda.

PARÁGRAFO 1: La recusación se propondrá ante el Comité de Convivencia Laboral con expresión de la causa alegada, de los hechos en que se fundamenta y de las pruebas que pretenda hacer valer. En todo caso para trámite de los impedimentos y recusación se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 12 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 2: El comité decidirá en la misma audiencia si acepta el impedimento o recusación.

PARÁGRAFO 3: En caso que el impedido o recusado sea uno de los representantes de la administración lo entrará a remplazar el respectivo suplente; en el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento tanto al miembro principal como del suplente, el Director General, designará temporalmente y para el caso específico otro funcionario del mismo nivel jerárquico.

PARÁGRAFO 4: Si se acepta el impedimento o recusación para alguno de los representantes de los Servidores Públicos, lo entrará a remplazar el respectivo suplente. En el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación, tanto del miembro principal como del suplente, el funcionario postulado a elección que siga en la votación es quien participará temporalmente y para el caso específico.

ARTÍCULO 34. SANCIONES: La competencia para investigar y sancionar la falta disciplinaria, derivada de actos de acoso laboral a que haya lugar, corresponde al Ministerio Público, conforme a las competencias que señale la Ley, tomado como referencia la establecido en la Ley 1010 de 2006 Artículo 13.



UNITED STATES DEPARTMENT OF STATE
BUREAU OF CONSULAR AFFAIRS
WASHINGTON, D. C. 20520

OFFICE OF THE CHIEF OF CONSULAR AFFAIRS
1000

The undersigned, Chief of Consular Affairs, has the honor to acknowledge the receipt of your letter of the 10th instant, and in reply to inform you that the same has been forwarded to the appropriate authorities for their consideration.

It is requested that you continue to keep this Bureau advised of any developments in this matter, and that you advise the Bureau of any action taken by the appropriate authorities.

Very truly yours,
[Signature]

Enclosed for your information are two copies of the report of the Commission on the subject of the above-captioned matter.

Very truly yours,

Chief of Consular Affairs

Enclosed for your information are two copies of the report of the Commission on the subject of the above-captioned matter.

Very truly yours,
[Signature]

Chief of Consular Affairs

[Signature]
[Signature]
[Signature]

1000

1000



**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA
Empresa Social del Estado**

**RESOLUCIÓN NÚMERO
(0554)**

Por medio de la cual se adoptan medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de acciones de acoso laboral, se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en el Instituto Nacional de Cancerología ESE.

ARTÍCULO 35. FALSAS DENUNCIAS: En caso que se determine que no ha existido acoso laboral en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades e igualmente se evidencia mala fe en la presentación de la denuncia, se informará a las partes interesadas y se dará traslado a las instancias correspondientes para que se investigue la conducta.

ARTÍCULO 36. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS: En concordancia con la Ley 1010 de 2006 Artículo 11 se deben evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de acuerdo con las garantías establecidas en la citada norma

ARTÍCULO 37. SUJETOS PROCESALES: Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante

CAPITULO V

PUBLICIDAD Y VIGENCIA

ARTÍCULO 38. PUBLICIDAD: La presente resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación del Instituto Nacional de Cancerología ESE, incluyendo su publicación en la página de internet del Instituto y remitirse a cada una de las áreas para su conocimiento y difusión, de lo cual debe quedar evidencia.

ARTICULO 39. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

21 JUL 2016

CAROLINA WIESNER CEBALLOS

Directora General (E)

Instituto Nacional de Cancerología ESE