

## RESOLUCIÓN 1599 DE 2006

(abril 24)

Diario Oficial No. 46.293 de 08 de junio de 2006

### AERONÁUTICA CIVIL

Por medio de la cual se da cumplimiento a lo ordenado en la Ley [1010](#) de 2006 en la Unidad Administrativa de Aeronáutica Civil.

### EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL,

en uso de sus atribuciones legales y en especial de la conferida por el artículo 8o del Decreto 260 de 2004; el Decreto 790 de 2005 y el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006,

#### CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, se normalizaron las conductas constitutivas de acoso laboral;

Que en el artículo [9o](#) de la citada ley se señala la necesidad de establecer medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral; ordenando que los reglamentos de las instituciones en que la norma aplica, entre ellas la Aerocivil, “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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral ...”;

Que la Unidad cuenta con el Comité Paritario de Salud Ocupacional como escenario de garantía del clima laboral adecuado;

Que se ha considerado adecuado que ese cuerpo colegiado bipartito actúe como instancia de conciliación interna frente a las inconformidades por acoso laboral;

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Establecer el Comité Paritario de Salud Ocupacional, Copaso, organizado mediante Resolución 842 de 2003, y modificado por la Resolución 1947 de 2005, como instancia de solución preventiva a las quejas de acoso laboral.



ARTÍCULO 2o. FUNCIONES. Son funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional, Copaso, en esta materia:

Formular a la alta dirección de la Aerocivil sugerencias para la prevención del acoso laboral.

Propender por el mejoramiento del clima laboral de la Unidad.

Conocer con carácter preventivo las quejas que con ocasión del acoso laboral se presenten a su consideración.

Proponer soluciones para resolver problemas de acoso laboral.

Capacitar a los funcionarios, directamente o a través de expertos en el tema, sobre las normas y políticas nacionales e internas sobre acoso laboral.

Llevar estadísticas de las causas que generan acoso laboral y proponer fórmulas para su mitigación.

Conceptuar sobre las solicitudes de reubicación a otra dependencia de la entidad, si existiera una opción en ese sentido, y sugerirla ante el Secretario General como medida correctiva cuando ello fuere posible.



**ARTÍCULO 3o. PROCEDIMIENTO.** Por solicitud de la autoridad competente, oficiosamente o a solicitud del quejoso, el Copaso podrá solicitar en cualquier tiempo la celebración de una audiencia de conciliación y solución de diferencias frente a los hechos objeto de inconformidad. El Secretario del Comité señalará fecha y hora para la celebración de audiencia.

La audiencia se llevará a cabo con asistencia del quejoso, el acusado y los miembros del Copaso. De lo actuado se elaborará un acta que firmará cada uno de los intervinientes. En ella constará la información de los asistentes, una síntesis del tema a tratar, las intervenciones de los asistentes las pruebas aportadas, los acuerdos celebrados así como los puntos de no coincidencia.

No será necesaria audiencia de conciliación cuando el perjudicado manifieste haber llegado a un acuerdo sobre los hechos motivos de la queja o cuando expresamente así lo manifieste.

En la audiencia, los miembros del Copaso indagarán a las partes sobre los hechos objetos de la queja y las pruebas en que se fundamentan, para proceder a proponer fórmulas de solución que las partes pueden acoger o no.

A la conciliación las partes podrán concurrir con apoderado, quien deberá ser abogado titulado, con Tarjeta Profesional vigente.

Si la conciliación recae sobre todos los aspectos de la queja no habrá lugar al proceso respectivo y el quejoso quedará en libertad de solicitar la investigación por las diferencias no conciliadas.

Los miembros del Copaso deberán declararse impedidos de conocer de los hechos objeto de la queja por no ser del resorte de su competencia o por constituir delito o falta disciplinaria. Es este caso así lo harán constar por escrito.



**ARTÍCULO 4o. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.** Los miembros del Copaso se encontrarán impedidos y son recusables por las mismas causales establecidas en el Código de Procedimiento Civil. El Secretario General será el competente para decidir sobre su procedencia.

Quien actúe como conciliador quedará inhabilitado para actuar en cualquier proceso judicial o arbitral relacionados con el conflicto objeto de la conciliación, ya sea como asesor o apoderado de una de las partes.



**ARTÍCULO 5o. CONFIDENCIALIDAD.** La conciliación tendrá carácter confidencial, quienes en ella participen deberán mantener en reserva los asuntos discutidos y las fórmulas de

acuerdo que se propongan o alcancen. En el evento de no llegar a un acuerdo las propuestas de arreglo no incidirán en el proceso disciplinario que se llegare a adelantar.



ARTÍCULO 6o. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el artículo [tercero](#) de esta resolución para que programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones personales.



ARTÍCULO 7o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 24 de abril de 2006.

El Director General,

FERNANDO SANCLEMENTE ALZATE.

La Secretaria General,

ILVA RESTREPO ARIAS.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

