

RESOLUCIÓN 307 DE 2006

(marzo 14)

Diario Oficial No. 46.301 de 16 de junio de 2006

DIRECCIÓN NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES

Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación para las conductas de Acoso Laboral de que trata la Ley [1010](#) de 2006.

EL DIRECTOR NACIONAL DE ESTUPEFACIENTES,

en ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere la Ley [1010](#) de 2006,

CONSIDERANDO:

Que el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, proferida por el Congreso de la República, ordena que los reglamentos de trabajo de las 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;

Que si bien, las entidades públicas no requieren reglamento interno de trabajo, se considera necesario reglamentar mediante acto administrativo lo señalado en la Ley [1010](#) de 2006,

RESUELVE:

CAPITULO I.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 1o. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Entidad constituyen actividades tendientes a generar actitudes que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el mejoramiento del clima organizacional en la Dirección, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas que laboran allí.



ARTÍCULO 2o. La responsabilidad de la implantación de los mecanismos de prevención corresponde al Area del Talento Humano y Administrativo de la Dirección Nacional de Estupefacientes y estará acorde con la presente resolución.



ARTÍCULO 3o. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo [primero](#) de la presente resolución, la Dirección Nacional de Estupefacientes ha previsto los siguientes mecanismos de prevención:

1. Manejo del sistema de información a los funcionarios de la entidad, sobre el contenido de la Ley [1010](#) de 2006, mediante campañas de divulgación preventiva, talleres y capacitaciones; actividades estas que permitirán distinguir aquellas conductas que constituyen acoso laboral, determinación de las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el procedimiento sancionatorio.

2. Facilitar la disponibilidad del Comité de Convivencia Laboral para la creación de espacios de

participación, capacitación y apoyo para el buen desarrollo de la vida laboral, con el fin de promover mecanismos que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Entidad.

3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los funcionarios, teniendo como objetivo:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral en armonía;
- b) Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
- c) Examinar conductas específicas que puedan ser catalogadas como acoso laboral u otro hostigamiento en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes;
- d) Los programas que se lleven a cabo a través del Sistema de Estímulos-Calidad de Vida Laboral de la Entidad deberán contener acciones tendientes al mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas, tales como:

Acceso a actividades recreativas, culturales y de salud ocupacional.

La posibilidad de ascender laboralmente en consideración a su capacidad, conocimientos y méritos laborales.

La seguridad en el empleo y que todo movimiento del puesto de trabajo que se ejecute tenga presentes los resultados en la respectiva evaluación del desempeño laboral, su capacidad, su voluntad y esté libre de toda discriminación y presión.

La existencia de un clima laboral caracterizado por la solidaridad, la fraternidad, la colaboración, la ayuda mutua, el respeto entre todos los integrantes del colectivo, particularmente las relaciones entre jefes y subordinados, la disciplina y la legalidad.

El reconocimiento moral y material oportuno y público de los logros laborales alcanzados.

La posibilidad real de participación en todos los eventos de la Entidad, teniendo una información oportuna tanto de los sucesos, como de sus resultados.

Acceso a programas de capacitación académica y cursos libres.

Asistencia a jornadas y talleres de salud física y mental;

- e) Facilitar la integración de los funcionarios de la entidad y optimizar y mantener adecuadas relaciones interpersonales;
- f) Generar modalidades terapéuticas en la que se trabaje bajo programas establecidos, dirigidos a las personas víctimas de acoso laboral, procurando en ellos la planeación a futuro, así como el restablecimiento emocional, buscando su integración en cualquier ámbito;
- g) Implementar talleres de crecimiento personal, donde los participantes generen estrategias de prevención y fortalecimiento frente a una situación de acoso laboral.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.



ARTÍCULO 4o. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, indagando con las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que se estimen necesarias;
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a los que hacen referencia los artículos anteriores;
- c) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que se tipifiquen como conductas o circunstancias de acoso laboral;
- d) Formular recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral armónica en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad;
- e) Hacer sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral;
- f) Atender las sugerencias preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes;
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. El Comité de Convivencia Laboral recibirá las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente consideradas como, así como las sugerencias que a través del mismo presentaren los funcionarios de la Entidad.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto, en la Ley [1010](#) de 2006.

2. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Plan Institucional de Formación y Capacitación, en la parte de Inducción y Reinducción, debe contemplar la presentación de la Ley de Acoso Laboral, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en la Entidad.

a) Inducción: El programa de inducción para nuevos servidores deberá contener la presentación y explicación de la Ley [1010](#) de 2006 así como las acciones preventivas y conciliatorias

establecidas en la entidad;

b) Reinducción: El Programa de Reinducción para los servidores vinculados deberá contener la presentación y explicación de la Ley [1010](#) de 2006, teniendo en cuenta que la presentación debe ir más allá de la simple información de su contenido, haciendo énfasis en que se debe dar un uso adecuado y racional de los ámbitos de aplicación de la misma;

c) Sensibilización de la Alta Dirección: Complementaria a los programas de inducción y reinducción deberá brindarse capacitación de carácter obligatorio a Directivos y Jefes, pues es sobre ellos sobre quienes, según la ley, recae la mayor parte de responsabilidad en la presentación de situaciones de Acoso laboral.

3. Valoraciones físicas y psicológicas: El Coordinador del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces deberá exigir, en el momento de la vinculación, la valoración de las condiciones psicológicas y posibles enfermedades fisiológicas preexistentes y que su ocurrencia pueda asociarse a este tipo de situación. Para quienes ya se encuentran vinculados, se deberán programar jornadas de valoración psicológica y fisiológica. De los informes de dichas valoraciones se guardará copia en la entidad, guardando la confidencialidad necesaria para dicha información.

PARÁGRAFO transitorio. El Programa de Reinducción para el año 2006 se llevará a cabo en el segundo semestre del año, indicando las acciones concretas que desarrollará la Entidad.

CAPITULO II.

MECANISMOS DE CONCILIACIÓN.



ARTÍCULO 5o. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por el Secretario General, el Subdirector Jurídico y el Asesor para Asuntos de Personal y Administrativo, este último actuará como Secretario del Comité, con derecho a voz pero sin voto y dos (2) funcionarios del nivel profesional o técnico o asistencial que serán elegidos por los mismos empleados; adicionalmente se contará con el apoyo permanente de un profesional en Psicología quien tendrá derecho a voz pero sin voto, para que realice seguimiento del proceso conciliatorio desde el inicio hasta su culminación, aportando el apoyo técnico en los mecanismos y metodologías pertinentes según los casos que se presenten. La administración, mediante acto administrativo, definirá las fechas en que deba realizarse la elección de los funcionarios y su designación será por un periodo de un (1) año.



ARTÍCULO 6o. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral será el responsable de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para las quejas o informes allegados al mismo, que tengan como objetivo poner en conocimiento posibles conductas de acoso laboral. Así mismo el Comité de Convivencia Laboral deberá actuar dentro de un marco de transparencia e imparcialidad.



ARTÍCULO 7o. REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité se reunirá normalmente una vez cada dos meses y en forma extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten.



— ARTÍCULO 8o. DE LAS ACTAS DE LAS REUNIONES. De cada una de las reuniones que realice el Comité, se levantará el Acta correspondiente, la cual deberá firmarse por cada uno de los participantes. Las Actas deberán fecharse y foliarse, será responsabilidad del Secretario del Comité la organización del archivo de dichas Actas y de los demás documentos que tengan que ver con las actuaciones del Comité.



ARTÍCULO 9o. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. El procedimiento conciliatorio tendrá las siguientes etapas:

1. Inicia cuando la autoridad que reciba la denuncia hace un llamado preventivo al empleador para que inicie el respectivo procedimiento interno, en consonancia con el artículo [9o](#) numeral 2 de la Ley 1010 de 2006. De igual manera cuando se allega una queja o un informe al Comité de Convivencia Laboral, mediante el cual una persona considera que ha sido víctima de una o varias conductas de acoso laboral descritas en el artículo [7o](#) de la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta que dicha conducta debe ser de manera persistente y demostrable. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, dicha circunstancia será evaluada por el Comité de Convivencia Laboral.
2. El Comité de Convivencia Laboral estudiará la queja o el informe; posteriormente citará al funcionario que la presentó y al funcionario que supone ejerce acciones de acoso laboral, con el fin de que cada uno exponga los hechos concernientes a la conducta descrita.
3. Una vez sean escuchadas las partes y determinados los hechos constitutivos de la conducta, el Comité de Convivencia Laboral en compañía del Psicólogo adoptará el tratamiento más adecuado para redimir el conflicto.
4. El Comité de Convivencia Laboral presentará las fórmulas de arreglo para solucionar el conflicto, y las partes determinarán la adopción de las mismas a su libre albedrío, en procura de solucionar sus diferencias.
5. Si el Comité de Convivencia Laboral considera que la conducta es constitutiva de Acoso Laboral y que debe ser sujeta a sanción, se procederá conforme a lo consagrado en el artículo [13](#) de la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta la calidad de servidor público para efectos de la competencia.



ARTÍCULO 10. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 14 de marzo de 2006.

El Director Nacional de Estupefacientes,

JUAN CARLOS VIVES MENOTTI.



Última actualización: 31 de marzo de 2018

