RESOLUCIÓN 681 DE 2012

(julio 5)

Diario Oficial No. 48.489 de 12 de julio de 2012

INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI

Por la cual se señalan mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, y se adopta la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO "AGUSTÍN CODAZZI",

en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en el numeral 8 del artículo 14 del Decreto 2113 de 1992, Ley 1010 de 2006, y la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006 estipula 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 las entidades públicas no están obligadas a contar con un reglamento interno de trabajo, no obstante en acatamiento de la Ley 1010 de 2006, es necesario expedir la reglamentación aplicable a los funcionarios del Instituto Geográfico "Agustín Codazzi", por la cual se fijen los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 de julio 17 de 2008 del Ministerio de la Protección Social contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral".

Que mediante Resolución número 0652 del 30 de abril de 2012, publicada el 11 de mayo de 2012 en el Diario Oficial número 48.427, el Ministerio de Trabajo estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y señaló tres (3) meses para su implementación.

Que de conformidad con la Resolución 652 de 2012, es deber de la dependencia responsable de gestión Humana y los programas de salud ocupacional, desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la institución y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 1o. De conformidad con el artículo 2o de la Ley 1010 de enero de 2006, son modalidades de acoso laboral las siguientes, cuyas definiciones se encuentran contenidas en la ley:

1. Maltrato laboral.

2. Persecución laboral.

3. Discriminación laboral.

4. Entorpecimiento laboral.

5. Inequidad laboral.

6. Desprotección laboral.

CAPÍTULO II.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 2o. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, establézcanse los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, tendientes a generar y promover el trabajo en condiciones dignas, justas y armoniosas entre los funcionarios del instituto, para compartir la vida laboral, mejorando el ambiente en el ejercicio de sus funciones:

Plan Anual de Capacitación. Los programas que se adelanten a través del Plan de Capacitación del IGAC, deberán contener acciones encaminadas a potenciar el recurso humano en los temas requeridos para un mejor desempeño misional y de apoyo (liderazgo, solución de conflictos, habilidades para el desarrollo del trabajo, comunicación, asertividad, técnicas de trabajo en equipo).

Inducción y Reinducción. Incorporar dentro de los contenidos temáticos a desarrollar, el tema del acoso laboral.

Programa de Salud Ocupacional. A través del programa de Salud Ocupacional anual del IGAC y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales, se adelantarán acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas e intervención de problemáticas específicas en riesgo psicosocial y clima laboral.

Plan de Desarrollo Administrativo. El IGAC incluirá, dentro de la Política Moralización y Transparencia de la Administración Pública, acciones encaminadas a obtener un marco adecuado de respeto por la dignidad humana, de carácter preventivo y correctivo, dirigido a evitar la realización de conductas que constituyen acoso laboral.

Decálogo de conducta ética. Entiéndase incorporado a la presente resolución, de mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral en lo pertinente, el Código Ético (Decálogo de Valores del IGAC).

ARTÍCULO 3o. La Secretaría General a través de la Coordinación GIT Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, desarrollará entre otras las actividades descritas a continuación:

1. Programar y realizar seminarios-talleres sobre la Ley 1010 de 2006 dirigido a los funcionarios, particularmente en las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Promover la armonía en la relación laboral entre los funcionarios a todo nivel, realizando videoconferencias, proyectando videos relacionados con el tema y realizando reuniones de integración y esparcimiento, para garantizar el buen trato, y respeto a la integridad, al buen nombre, y al credo religioso.

3. Elaborar encuestas periódicas con el fin de evaluar el clima laboral y valorar la funcionalidad armoniosa de la relación laboral, fomentando el buen trato y respeto de los empleados al interior de la entidad.

4. Desarrollar conferencias del Decálogo de valores y buenos hábitos de trabajo, tendientes a promover una relación laboral excelente.

5. Estudiar las conductas específicas que configuran el acoso laboral, con el fin de prevenirlo y/o tomar más acciones pertinentes.

CAPÍTULO III.

CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL DEL INSTITUTO.

ARTÍCULO 4o. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - SEDE CENTRAL. En la Sede Central el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes del empleador y tres (3) representantes de los funcionarios.

Serán representantes del empleador en la Sede Central los funcionarios que ocupen los siguientes cargos o quien haga sus veces: 1. Secretario General. 2. Jefe de Oficina de Control Interno y 3. Coordinador GIT Gestión del Talento Humano; este último ejercerá la secretaría del Comité.

ARTÍCULO 5o. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - DIRECCIONES TERRITORIALES. En las Direcciones Territoriales estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los funcionarios.

Serán representantes del empleador en las Direcciones Territoriales los funcionarios que ocupen los siguientes empleos: 1. Director Territorial, y 2. Profesional Especializado, 2028-12 (Abogado), este último ejercerá la secretaría del Comité.

ARTÍCULO 6o. Los representantes de los funcionarios tanto de la Sede Central como de las Direcciones Territoriales, deberán ser elegidos por los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba a través de votación libre y espontánea, previa convocatoria pública, dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de julio de cada bienio, a partir de este año.

ARTÍCULO 7o. No puede conformar el Comité de Convivencia Laboral el funcionario contra quien se haya formulado queja por acoso laboral, o que haya sido víctima del mismo, en los seis (6) meses anteriores a su conformación. Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el

penúltimo inciso del artículo 3o de la Resolución número 652-2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 8o. El Coordinador del GIT Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, será responsable de la organización y escrutinio para la elección de los representantes de los funcionarios para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en la Sede Central, y el Profesional Especializado, Código 2028 Grado 12 será responsable de la organización y escrutinio para la elección de los representantes de los funcionarios para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección Territorial.

ARTÍCULO 9o. Las funciones de los Comités, sus dignatarios y reuniones se regirán por los artículos 6o, 7o, 8o y 9o por lo señalado en la Resolución número 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 10. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución número 226 del 4 de mayo de 2006.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá D. C., a los 5 de julio de 2012.

El Director General,

IVÁN DARÍO GÓMEZ GUZMÁN.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de marzo de 2018

CANCILLERÍA
TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN