

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

RESOLUCIÓN NÚMERO (Nº 84564) DE 2016

09 DIC 2016

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

EL SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO,

En uso de las facultades conferidas en el Decreto 4886 de 2011, y en desarrollo de lo previsto en la Ley 1010 de 2006, el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio del Trabajo, la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1352 de 2012 del Ministerio del Trabajo,

y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que por medio de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de carácter subordinado, definiendo en su artículo segundo el acoso laboral como *"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 a su vez el numeral 1º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 señala que las entidades deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social, *"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"* señala en el artículo 14 como medidas preventivas de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral, establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo y determinar el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la Superintendencia de Industria y Comercio profirió la Resolución 42956 del 22 de Julio de 2012 mediante la cual adoptó y estableció criterios y procedimientos acordes con las políticas institucionales, con el propósito de adoptar medidas preventivas y correctivas para evitar la aparición de conductas de acoso laboral y facilitar su resolución y corrección.

d

84564
09/12/16

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

Que el Ministerio del Trabajo con el fin de propender con la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral, mediante Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1352 de 2012 estableció disposiciones relacionadas con su funcionamiento; y particularmente con su conformación, periodo y funciones, así como la responsabilidad que le asiste a los empleados públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Que la Resolución 652 del 30 de abril del 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, proferidas por el Ministro de Trabajo, determina la *"conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas (...)"*.

Que dentro de las estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar las posibles conductas asociadas al acoso laboral, es importante que los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio conozcan la importancia de la responsabilidad compartida o "corresponsabilidad", entendida desde la doctrina, como aquella común a dos o más personas que comparten una obligación o compromiso, constituyéndose en la base para solucionar cualquier conflicto.

Que en virtud de las consideraciones expuestas, se hace necesario y pertinente expedir la presente resolución, en consonancia con lo dispuesto en las Resoluciones 2646 de 2008, 652 de 2012 y 1352 de 2012 del Ministerio del Trabajo, con el fin de establecer el reglamento interno y conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio, adoptando al interior de la entidad 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 las funciones y reglamentación, para que conozcan de las quejas mencionadas.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución rige únicamente para todos los empleados públicos con vinculación legal y reglamentaria de la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 2º. OBJETO. Adoptar medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo en la Superintendencia de Industria y Comercio tendiente a superar situaciones relacionadas con acoso laboral y de esa manera proteger la dignidad de los funcionarios de la entidad, así como crear y reglamentar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 3º. RESPONSABLES. La Secretaría General, por medio del Grupo de Trabajo de Talento Humano, será responsable del desarrollo de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral que se señalan en la presente resolución.

ARTÍCULO 4º. PRINCIPIOS, VALORES Y DERECHOS. En las gestiones que la Superintendencia de Industria y Comercio realice, en cumplimiento de lo dispuesto en las normas relacionadas con la prevención de conductas de acoso laboral, se tendrán en cuenta los siguientes principios y valores:

1. Los consignados en el código de ética de la Superintendencia de Industria y Comercio.
2. La equidad y la mutua cooperación.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

3. La creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de mutuo entendimiento, colaboración y diálogo entre los funcionarios.
4. El respeto al derecho a la vida pública y privada de los empleados públicos de la entidad, sin hacer distinción de género, raza, religión o credo político.
5. La confidencialidad, entendida como la reserva que deberá mantenerse para toda acción que se produzca en desarrollo del procedimiento aquí señalado, sobre las pruebas y las identidades de las personas involucradas.

ARTÍCULO 6º. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CORRECCIÓN EN LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Las medidas preventivas y de corrección de las conductas de acoso laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio, tienen como finalidad promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre los empleados públicos de la entidad y respetar la dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral. Estas medidas son las siguientes:

1. Informar por lo menos una vez por semestre a los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006, esto incluye campañas de divulgación preventiva y capacitación sobre el contenido de la ley, particularmente en relación con los bienes protegidos por ella, las conductas que constituyen acoso laboral, las que no las constituyen, las circunstancias agravantes y atenuantes, y el tratamiento sancionatorio.
2. Establecer espacios para el diálogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de proveer coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio.
3. Incluir dentro del Plan de Capacitación de la Superintendencia de Industria y Comercio las siguientes actividades:
 - a) Inducción y reinducción a los funcionarios de la Superintendencia de Industria Comercio sobre la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables al fenómeno de acoso laboral, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y características.
 - b) Sensibilización a los funcionarios del nivel directivo para concientizar y fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales con los funcionarios a su cargo, evitando la ocurrencia de conductas que puedan constituir acoso laboral.
 - c) Charlas constructivas individuales o colectivas, dirigidas a los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la entidad y velar por el buen ambiente laboral.
4. Establecer a través del Plan de Bienestar, con el apoyo de la Caja de Compensación y Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentren afiliados los funcionarios de la Superintendencia de Industria Comercio, actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas, para desarrollar talleres de relaciones humanas y de aprendizaje, generando procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal.
5. Propiciar la cooperación para la creación de condiciones de trabajo dignas, sanas y seguras, en un clima laboral de buen entendimiento construido por el diálogo entre los funcionarios.
6. Divulgar los valores de la entidad a través de la intr@sic y demás medios de comunicación establecidos, con el fin de fortalecer las buenas prácticas entre los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio.
7. Hacer uso de los planes de mejoramiento como herramienta para propiciar un mejor trato entre los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio con sus subalternos, compañeros o superiores.
8. Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso laboral u hostigamiento y que afectan la dignidad de los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de señalar las recomendaciones correspondientes.
9. En el desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales, se adelantarán estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar posibles conductas asociadas al acoso laboral con el apoyo y orientación de la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la Superintendencia de Industria y Comercio.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

10. Promover el trato respetuoso hacia todos los empleados públicos de la entidad dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada del reconocimiento a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos públicos, independiente de la condición racial, social, de género, credo religioso o político que detenten.
11. Crear el Comité de Convivencia Laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio con el fin de prevenir o superar las situaciones que atenten contra la sana convivencia y perturben el clima laboral.

PARÁGRAFO. Dentro de las estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar las posibles conductas asociadas al acoso laboral es importante que los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, tengan presente que la base para solucionar cualquier conflicto es la corresponsabilidad.

CAPÍTULO II.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 7º. CREACIÓN. Créase el Comité de Convivencia Laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio, el cual actuará de manera confidencial, conciliatoria y efectiva como mediadores en la resolución de conflictos, en situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral en la entidad.

ARTÍCULO 8º. CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con el número de funcionarios que conforman la planta de personal de la entidad, y por disposición de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio del Trabajo, estará integrado por dos (2) representantes de la entidad y sus suplentes los cuales serán designados por el Superintendente de Industria y Comercio, y dos (2) representantes de los empleados con sus respectivos suplentes que serán elegidos por votación secreta y escrutinio público.

PARÁGRAFO 1º. Los representantes de la Administración y de los empleados públicos tendrán sus respectivos suplentes, quienes actuarán en caso de faltas absolutas o temporales de los principales. En caso de falta absoluta, el suplente asumirá tal calidad hasta el final del período.

Los suplentes también actuarán cuando se declaren situaciones de impedimentos y recusaciones de los principales.

ARTÍCULO 9º. INVITADO PERMANENTE AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus Entidades Adscritas y Vinculadas – ASEMEXT – designará a un miembro asociado en calidad de invitado permanente al Comité de Convivencia Laboral, mediante comunicación escrita dirigida al Coordinador del Grupo de Talento Humano de la entidad dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria a las elecciones de los representantes de los empleados públicos y sus suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral.

El representante de ASEMEXT que participará en las sesiones ordinarias y extraordinarias con voz pero sin voto, debe estar vinculado a la Superintendencia de Industria y Comercio y será designado únicamente para el periodo institucional de conformación del respectivo Comité de Convivencia Laboral o para el periodo institucional que haga falta, salvaguardando el carácter de reserva legal de los temas tratados y decididos en el desarrollo de sus reuniones.

PARÁGRAFO. ASEMEXT solo podrá designar por dos o más periodos institucionales consecutivos al mismo invitado permanente, cuando no exista servidor que cumpla con los requisitos y competencias o que se encuentre inhabilitado para tal efecto, de conformidad con lo señalado en la presente resolución.

ARTÍCULO 10º. COMPETENCIAS E INHABILIDADES DE LOS MIEMBROS E INVITADO PERMANENTE. Los miembros e invitado permanente al Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio, deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad,

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

No podrán hacer parte, en calidad de miembro o invitado permanente al Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio, los empleados públicos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral seis (6) meses antes a la fecha de la inscripción de la candidatura.

ARTÍCULO 11º. REQUISITOS Y CALIDADES DE LOS ASPIRANTES. Los aspirantes a ser representantes de los empleados en el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Ser empleado público vinculado a la Superintendencia de Industria y Comercio
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura.
3. No haber hecho parte en calidad de miembro principal, suplente o invitado permanente en el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio durante el período inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 12º. PERÍODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio serán designados o elegidos para un período institucional de dos (2) años contados a partir de la fecha del acto administrativo que lo conforma.

Los representantes de los empleados públicos y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el período institucional siguiente.

ARTÍCULO 13º. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Las funciones de los Comités de Convivencia Laboral, serán las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que las soporten.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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 la controversia.
5. Formular un plan de mejoramiento concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o 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.
8. Presentar a la Administración las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los órganos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Administración.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Secretaría General de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

11. Entregar a los miembros del Comité de Convivencia entrante toda la información, física y digital, relacionada con toda la gestión adelantada durante su período.
12. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARÁGRAFO. El ejercicio de las funciones de los miembros del Comité se entenderá desarrollado dentro de la jornada laboral y en ningún caso dará lugar a compensación de tiempo alguno.

ARTÍCULO 14º. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ. El Comité deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Presidente para el periodo de un (1) año, cargo que será alternado por un representante de los funcionarios y un representante del empleador para el siguiente año, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Administración las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Administración los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes señaladas.

ARTÍCULO 15º. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Secretario, para el periodo de un (1) año, cargo que será alternado por un representante de los funcionarios y un representante del empleador para el año siguiente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias indicando día, hora y lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las personas involucradas en las quejas con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las personas involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Entregar y recibir la información, física y digital, correspondiente a la gestión del Comité saliente y entrante y responder por su archivo y custodia.
7. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité, en las que consignará como mínimo:
 - a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión
 - b) Identificación y calidad de los intervinientes
 - c) La descripción sucinta de los hechos de la eventual situación de acoso laboral
 - d) Los acuerdos logrados si los hubiere
 - e) Las firmas de los intervinientes.
8. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la entidad a la que pertenezcan las personas involucradas.
9. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Administración.
11. Suscribir las comunicaciones requeridas para la operatividad y funcionamiento del Comité.
12. Una vez recibida la queja por escrito, este deberá ponerlo en conocimiento de los miembros del Comité dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la misma, a fin de evaluar las posibles situaciones de acoso laboral.
13. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes referidas.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 16º. OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, a fin de convocar a su suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
4. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
6. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO 17º. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral podrá ser convocado por el Presidente del Comité, a través de su secretaría. Se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, para lo cual podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO 1. En la primera reunión del Comité se deberá elegir, por mutuo acuerdo de sus miembros, al Presidente y al Secretario.

PARÁGRAFO 2. El desarrollo de las reuniones podrá ser objeto de grabación magnetofónica previa autorización de las partes intervinientes, lo cual obrará como prueba dentro del respectivo expediente.

ARTÍCULO 18º. RETIRO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. El retiro del servicio como empleado público de la Superintendencia de Industria y Comercio.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente durante el periodo institucional.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin causa justificada.
5. Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
6. Renunciar a su calidad como miembro del Comité.

PARÁGRAFO. Las causales contenidas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del presente Artículo, serán aplicables igualmente al representante de la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus Entidades Adscritas y Vinculadas – ASEMEXT –.

CAPÍTULO III.

ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 19º. CONVOCATORIA. El Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General de la Superintendencia de Industria y Comercio, convocará a las respectivas elecciones de los representantes de los empleados públicos y sus respectivos suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario al vencimiento del respectivo periodo.

La convocatoria se divulgará ampliamente por un periodo de ocho (8) días hábiles y contendrá por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Procedimiento previsto para la elección de los representantes del Comité de Convivencia Laboral.
3. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

4. Calidades y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
5. Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla.
6. Lugar, día y hora en la que se abrirá y cerrará la convocatoria.
7. Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación.
8. Lugar, día y hora en que se efectuará la declaratoria de elección.

ARTÍCULO 20º. INSCRIPCIONES. Los candidatos a ser representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral deberán inscribirse, acreditando los requisitos y calidades exigidas en la presente resolución, ante el Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Superintendencia de Industria y Comercio, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual hasta por dos (2) veces.

PARAGRAFO. Si surtidas las prórrogas no fuese posible conformar el Comité de Convivencia Laboral, el Superintendente de Industria y Comercio designará a cuatro (4) candidatos que no cuenten con alguna inhabilidad y acrediten los requisitos y las calidades exigidas en la presente resolución, con el fin de llevar a cabo la elección de los representantes de los empleados públicos ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 21º. DIVULGACIÓN DE LOS CANDIDATOS. Al día hábil siguiente al vencimiento del término previsto en esta resolución para la inscripción de los candidatos, el Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Superintendencia de Industria y Comercio divulgará ampliamente la lista de los inscritos que hubieren reunido los requisitos exigidos.

ARTÍCULO 22º. JURADOS DE VOTACIÓN. Al día hábil siguiente a la divulgación de los candidatos inscritos, el Coordinador del Grupo de Talento Humano designará dos (2) jurados de votación que serán notificados personalmente y remitirá la información al Jefe de la Oficina de Tecnología e Informática.

ARTÍCULO 23º. FUNCIONES DE LOS JURADOS DE VOTACIÓN. Los jurados de votación tendrán las siguientes funciones:

1. Verificar el proceso de votación electrónica: antes, durante y al finalizar, con la compañía del Jefe de la Oficina de Tecnología e Informática o su designado.
2. Abrir la jornada de votación electrónica y estar presente en el momento en que el Jefe de la Oficina de Tecnología e Informática o su designado habilite el software para el desarrollo del proceso electoral.
3. Realizar en compañía del Jefe de la Oficina de Tecnología e Informática o su designado, la verificación electrónica de los votos.
4. Consignar los resultados en el acta de escrutinio.
5. Suscribir las actas en constancia de la verificación realizada.

ARTÍCULO 24º. VOTACIONES ELECTRÓNICAS. Las votaciones se efectuarán en un solo día exclusivamente a través del computador de cada empleado, y se abrirán y cerrarán en las horas previstas en la convocatoria.

La Oficina de Tecnología e Informática remitirá a cada empleado de la Superintendencia de Industria y Comercio, un correo con el respectivo vínculo para acceder al tarjetón que permitirá visualizar el listado de los candidatos inscritos.

Al finalizar la jornada de votación, los jurados procederán a verificar los resultados arrojados por el sistema y a anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco.

ARTÍCULO 25º. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS. Terminada la jornada de votación y determinado el número de votos obtenidos por cada candidato, el Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Superintendencia

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

de Industria y Comercio publicará dicha información en la intr@sic o en las carteleras de la entidad, por el término de dos (2) días hábiles.

ARTÍCULO 26º. ELECCIÓN. Serán elegidos como representantes de los empleados del Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral.

Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte de los mismos aspirantes, de lo cual se dejará constancia en un acta de desempate.

ARTÍCULO 27º. RESOLUCIÓN DE CONFORMACIÓN. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de la publicación de resultados se expedirá la resolución por medio de la cual se declaran elegidos los representantes de los empleados públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, y se conforma el mencionado Comité.

ARTÍCULO 28º. PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE CONFORMACIÓN. Una vez expedida la resolución, se publicará en la intr@sic o en las carteleras de la entidad y el Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Superintendencia de Industria y Comercio deberá comunicar la resolución de conformación a los elegidos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la publicación.

ARTÍCULO 29º. El procedimiento previsto en la presente resolución deberá ser incluido en la convocatoria a las elecciones de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO IV.

PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO EN LA SIC

ARTÍCULO 30º. PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO. El procedimiento interno que debe adelantar el Comité de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, para el trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de la Secretaría o quien haga sus veces, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad.
2. El Secretario del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la misma, enviará los soportes a los demás miembros del Comité de Convivencia Laboral para que se estudie el caso en la siguiente sesión convocada.
3. Una vez verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, dentro de las que se podrá incluir la del jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los empleados públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y las recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia.
Una vez surtidas las entrevistas respectivas, se decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

4. Si después de efectuar la entrevista el Comité de Convivencia Laboral considera que no existe ánimo conciliatorio, procederá por medio de su Secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación.
5. Si se considera procedente realizar la audiencia de conciliación, se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas y se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a) El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b) 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.
 - c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d) Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, el Comité instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e) De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes.
 - f) En el acta correspondiente, se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
6. 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 solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando sea requerida.
7. Cuando no fuera 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 del artículo 12 de la Ley 1010 de 2008, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la entidad.
8. El Comité propondrá las fórmulas de conciliación pertinente y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.
9. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los 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 la parte presente y los miembros del Comité.
10. Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma; si por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme el numeral 7º del presente artículo.
11. Toda actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ellas, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

ARTÍCULO 31º. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. El Secretario del Comité de Convivencia Laboral deberá gestionar un espacio físico (Oficina, Sala de Juntas, Sala de Reuniones, entre otros) para llevar a cabo sus sesiones, provisto de todos los elementos de trabajo para el buen funcionamiento del mismo.

El Coordinador del Grupo de Talento Humano deberá procurar que en el Plan Anual de Capacitación de la entidad, se incluya actividades de capacitación para los miembros del Comité de Convivencia Laboral sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 32º. QUORUM DELIBERATORIO Y DECISORIO. El Comité podrá deliberar con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y las decisiones deberán adoptarse por la mayoría de sus miembros. En caso de empate se repetirá la votación y de persistir esta situación, se adelantará el procedimiento señalado para la celebración de audiencia de conciliación.

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 33º. ARCHIVO O TRASLADO. Si después de evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia Laboral se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, o si se configura lo señalado en el numeral 10 del artículo 34, se procederá al archivo o traslado a las autoridades competentes, según sea el caso, de lo cual se informará a las partes involucradas.

ARTÍCULO 34º. REQUISITOS DE LA QUEJA. El escrito de la queja por acoso laboral deberá cumplir como mínimo, con los siguientes requisitos:

1. Nombre, apellido e identificación del empleado público que presenta la queja.
2. Relato de los hechos que originan la queja.
3. Pruebas que soportan los hechos.
4. Firma del empleado público quejoso y dirección de notificación.

El Secretario del Comité verificará el cumplimiento de los anteriores requisitos. Si la queja adoleciere de alguno de ellos, la devolverá al empleado público de manera inmediata, para que ésta sea complementada.

ARTÍCULO 35º. INADMISIÓN DE LAS QUEJAS: El Comité de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, tramitará las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con menos de seis (6) meses de antelación a la presentación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, con las pruebas sumarias de los hechos, de conformidad con el numeral 2º del artículo 9º ibídem.

Las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con más de seis (6) meses de antelación a la presentación de la queja ante el Comité de Convivencia Laboral serán inadmitidas.

PARÁGRAFO 1º. Las quejas formuladas de manera anónima se pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, y se dejará constancia del hecho en el acta de la sesión correspondiente inadmitiendo la misma, por el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 38º de la presente resolución, en especial en lo relacionado con la identificación del sujeto activo o pasivo de conductas que pudiesen constituir un caso de acoso laboral.

PARÁGRAFO 2º. Cuando el sujeto activo o pasivo de conductas de acoso laboral sea una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para el trámite correspondiente, dejando constancia del hecho en el acta de la sesión correspondiente.

ARTÍCULO 36º. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. En el evento en que se determine que la queja de acoso laboral carece de todo fundamento fáctico o razonable ó que se ha formulado más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos por parte de la misma persona, el Comité de Convivencia Laboral le solicitará a la Procuraduría General de la Nación que adelante la investigación disciplinaria correspondiente e imponga las sanciones legales a que haya lugar.

CAPITULO V.

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO 37º. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Serán causales de impedimentos y recusaciones para los miembros del Comité de Convivencia Laboral las consagradas en el artículo 40 de la ley 734 de 2002 y las señaladas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 38º. TRÁMITE DE IMPEDIMENTO O RECUSACIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral a que hace referencia el artículo quinto de la presente resolución, en quienes concurren algunas de las causales de impedimentos, deberán declararse impedidos para participar en las sesiones correspondientes tan

Por la cual se adoptan medidas preventivas frente a situaciones de acoso laboral, se establece la conformación, funcionamiento, procedimiento y reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

pronto adviertan la existencia de ella, situación que pondrán en conocimiento de los demás miembros del Comité con indicaciones de la causa invocada y de los hechos en que se fundamenta.

PARÁGRAFO 1º. La recusación se propondrá ante el Comité de Convivencia con expresión de la causal alegada de los hechos en que se fundamenta y de las pruebas que se pretenda hacer valer. El Comité decidirá en la misma sesión si acepta el impedimento o la recusación, de lo cual dejará constancia en el acta.

PARÁGRAFO 2º. De ser aceptado el impedimento o recusación actuará en su lugar el suplente.

CAPITULO VI.

DISPOSICIONES FINALES

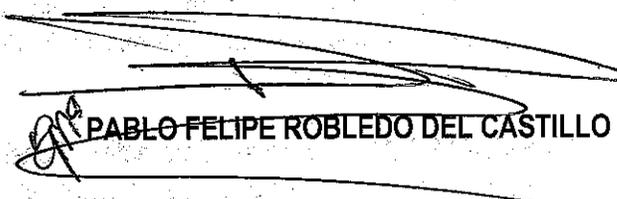
ARTÍCULO 39º. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. El contenido de la presente resolución debe hacer parte de los procesos de inducción y reintegración que adelante la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 40º. PUBLICIDAD. Será responsabilidad de la Secretaría General en coordinación con el Grupo de Trabajo de Talento Humano, la difusión y divulgación de la presente Resolución para todos los funcionarios de la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 41º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 61259 de 2010.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE, **09 DIC 2016**

SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO


PABLO FELIPE ROBLEDO DEL CASTILLO

Proyectó: Juan Gabriel Jiménez Mojica
Revisó: Andri Osorio Betancourt / Rodrigo Alfonso Bernal Parra
Aprobó: Angélica María Acuña Porras