

RESOLUCIÓN NÚMERO**DEL 31 ENE 2020**

«Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018»

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 8 del Decreto 4151 de 2011

CONSIDERANDO:

Qué el numeral 1° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, instando a las empresas e instituciones a implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar dichas conductas ocurridas dentro del marco laboral.

Qué el numeral 1.7 del artículo 14, de la Resolución N° 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, de quién considera como medida preventiva y correctiva del acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir conductas de acoso laboral.

Qué la Resolución N° 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.

Qué la Resolución interna N° 002823 del 30 de agosto de 2018 Por medio de la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y se deroga la Resolución N° 004371 de 2014.

Qué desde la implementación de la Resolución N° 002823 del 30 de agosto de 2018, se han identificado oportunidades de mejora que permitirán optimizar la respuesta y agilizar el trámite de las quejas por presunto acoso laboral y cumplir con los requerimientos legales.

Que conforme el seguimiento que se realiza desde el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, se ha logrado evidenciar que el mayor número de quejas por presunto acoso laboral se encuentran dirigidas hacia Comandantes de Vigilancia, Cuadros de Mando, Directores y Subdirectores de los Establecimientos de Reclusión de Orden Nacional.

Qué se ha logrado evidenciar que los Comités de Convivencia Laboral del Instituto no están operando de manera adecuada, diligente y autónoma.

RESOLUCIÓN NÚMERO **000452** DE **31 ENE 2020**

"Por la cual Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018"

Qué, con fundamento en lo expuesto,

RESUELVE:**Artículo 1. Modifíquese el artículo 12 de la Resolución N° 002823 de 2018, el cual quedará así:****ARTÍCULO 12. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR:** El Director General designará los representantes por parte del empleador, para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en cada una de las Sedes Administrativas, Direcciones Regionales, Establecimientos de Reclusión y Escuela de Formación. Lo anterior, de acuerdo a lo Establecido en la Resolución N° 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, así:

DIRECCIÓN GENERAL	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Responsable asignado por el Grupo de Derechos Humanos	Responsable asignado por la Dirección de Atención y Tratamiento
Responsable asignado por la Dirección de Custodia y Vigilancia	Responsable asignado la Oficina Asesora Jurídica

ESCUELA DE FORMACIÓN	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Responsable asignado por la Subdirección Académica	Responsable designado por el Área de Atención al Ciudadano y Derechos Humanos
Responsable Grupo de Bienestar Estudiantil y Proyección Social	Grupo Administrativo

DIRECCIONES REGIONALES	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Responsable asignado por la Dependencia de Atención al Ciudadano y Derechos Humanos	Responsable asignado por la Dependencia Jurídica y Asuntos Penitenciarios
Responsable asignado por el Área de Gestión Corporativa	Responsable asignado Área Custodia y Vigilancia

ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Responsable asignado área de atención al ciudadano y derechos humanos	Responsable asignado por el área de jurídica y asuntos penitenciarios
Responsable asignado por Área de Atención y Tratamiento	Responsable asignado por el área de gestión corporativa

RESOLUCIÓN NUMERO 000452 DE 31 ENE 2020

"Por la cual Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018"

Parágrafo 1. Entiéndase por responsable asignado, cualquier funcionario a quién se le delegue la representación del empleador (INPEC) dentro del Comité de Convivencia laboral, siempre y cuando NO se le haya formulado queja por acoso laboral o haya sido víctima de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses.

Artículo 2. Modifíquese el parágrafo 7 del artículo 13 de la Resolución N° 002823 de 2018, el cual quedará así:

Parágrafo 7. Si después de vencido el segundo plazo de convocatoria, no se cuenta con los suficientes candidatos para realizar el proceso de votación, se deberán reunir únicamente los representantes principales y suplentes por parte de los trabajadores del comité saliente, quienes postularán a los candidatos necesarios para hacer parte del nuevo comité de convivencia laboral; estos candidatos deberán ser funcionarios que sean reconocidos por sus competencias actitudinales y comportamentales como tolerancia, imparcialidad, respeto, habilidades de liderazgo, Resolución de conflictos y comunicación asertiva. De este grupo de candidatos saldrán los representantes por parte de los trabajadores.

Artículo 3. Modifíquese el capítulo IV, artículo 21 de la Resolución N° 002823 de 2018, el cual quedará así:

ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y DE AMIGABLE COMPOSICIÓN: El procedimiento interno confidencial y de amigable composición establecido por el Instituto Nacional Penitenciario y carcelario - INPEC, tiene como propósito, por un lado, dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 14. De la Resolución 2646 de 2008, numeral 1.7 y numeral 1.8, por otra parte, lograr un consenso pacífico entre las partes involucradas, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y disminuir el riesgo psicosocial.

En ese orden de ideas, el procedimiento se ejecutará de la siguiente manera:

- a. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de la secretaria (o) o quien haga sus veces, utilizando para ello, el formato definido por el instituto, especificando en él los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, identificando los nombres y apellidos, tanto del quejoso, como de la persona o personas que presuntamente incurrieron en los hechos; aportando una exposición sucinta de los mismos, en el cual, debe mencionar las fechas, lugar en que se presentó la situación y frecuencia de las conductas, adjuntando las pruebas que fundamentan la queja, con el fin de ser remitidas, si fuera el caso a la autoridad competente y firmando el formato.
- b. El secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja y la identidad de quien suscribe; posteriormente, informará a los miembros del Comité para que estudien el caso en la sesión inmediatamente siguiente, o se convocará a sesión extraordinaria cuando en 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 tanto, requiere de su inmediata

RESOLUCIÓN NÚMERO 000452 DE 31 ENE 2020

"Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018"

intervención. Para tal efecto, los Comités de Convivencia laboral contarán 10 días calendario a partir de la instauración de la queja, para la citación de las partes involucradas y tendrán un tiempo máximo de 3 meses para resolver a través de amigable composición el o los casos por presunto acoso laboral.

- c. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas, con el fin de escuchar de manera individual y; posteriormente, de manera conjunta a las partes involucradas, y de esta manera llegar a un acuerdo de amigable composición.
El Comité de Convivencia Laboral podrá citar a entrevista a las personas que considere pertinentes (testigos), a fin de analizar a profundidad el caso, entre las cuales, podrá estar el jefe inmediato y/o mediato del área de los funcionarios involucrados.
- d. El Comité deberá adelantar gestión referente a los hechos del presunto acoso laboral, a través de recomendaciones que se orienten al mejoramiento de las relaciones interpersonales, la solución asertiva y pacífica de conflictos y el mejoramiento del bienestar laboral. Estas recomendaciones se elaborarán y serán remitidas a la Subdirección de Talento Humano, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Grupo de Bienestar, quienes adelantarán la gestión pertinente.
- e. Si después de adelantar el proceso de amigable de composición, se evidencia que no existe ánimo de conciliar o llegar a un acuerdo de amigable composición por alguna de las partes, o se rompen los compromisos adquiridos, se procederá a trasladar la queja o el caso a la Procuraduría General de la Nación, con los respectivos soportes y notificando a las partes involucradas.
- f. Ante una diligencia o reunión de amigable composición, se sugiere al comité de convivencia laboral desarrollarla en el siguiente orden.
1. Se debe tener en cuenta que con antelación se debieron escuchar de manera individual a las partes involucradas.
 2. Una vez citados los dos funcionarios, el secretario (a) o el presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, a las partes intervinientes en los conflictos.
 3. Se 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.
 4. En los términos del literal anterior, se dará la palabra a la otra parte o al presunto acusado, quién expondrá sus argumentos.
 5. Si luego de la exposición de los interesados, se establece que las diferencias suscitadas por las mismas pueden solucionarse por vía de amigable composición,

RESOLUCIÓN NUMERO 000452 DE 31 ENE 2020

"Por la cual Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018"

se solicitará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de forma respetuosa, amigable dentro del precepto de dignidad, respeto y justicia.

6. El Comité propondrá fórmulas de amigable composición y sugerencias de convivencia entre las partes y fomentará medidas de prevención, manejo y solución, que se orienten a superar la situación de presunto acoso laboral.
 7. 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 acuerdos y en los que no hubo.
 8. Dentro del acta, también se registrarán los compromisos asumidos entre las partes, que faciliten el mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
 9. 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 se requieran.
 10. El Comité de Convivencia Laboral deberá hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, a fin de verificar el cumplimiento de los mismos. Para ello podrá citar a reuniones periódicas dentro de sus reuniones ordinarias, si lo considera pertinente.
 11. Si luego de la exposición de los funcionarios involucrados, se establece que las diferencias suscitadas por las mismas no pueden solucionarse o aclararse por vía de amigable composición, o si alguna de las partes manifiesta que no se encuentra interesada en conciliar, el caso será remitido a la Procuraduría General de la Nación, en los términos de la Ley 1010 de 2006, 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.
- g. Si no asistiere ninguno de los interesados, deberá justificar por escrito debidamente su ausencia ante el Comité de Convivencia, 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 y se procederá a notificar el cierre de la queja.
- h. Si la parte que no asiste a la diligencia es el sujeto activo o el presunto acosador, de igual manera deberá justificar por escrito su ausencia ante el Comité de Convivencia Laboral, y este último fijará nueva fecha de citación. 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 y se procederá a remitir el caso a la Procuraduría General de la

RESOLUCIÓN NÚMERO 000452 DE 31 ENE 2020

"Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018"

Nación, informando por escrito a las partes.

- i. Si la parte renuente a asistir es la afectada, y no justifica su inasistencia, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma. Para tal efecto se deberá informar por escrito a las partes.
- j. 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. Por tal motivo, el Comité de Convivencia Laboral se abstendrá de entregar información a terceros, a excepción de los que impone la ley. Ahora, si alguno de los sujetos involucrados en la situación de presunto acoso laboral quisiera obtener copia del proceso que adelanta el Comité de Convivencia, este último realizará la entrega y hará firmar un acta donde se estipule que se entrega información reservada y que queda bajo responsabilidad del solicitante, aclarando que cualquier pérdida y/o uso indebido de la misma acarreará consigo consecuencias legales.
- k. Si la situación del caso lo amerita por parte del Comité de Convivencia Laboral, este puede citar a las partes involucradas en diferentes oportunidades, con el fin de analizar bien la situación. En todo caso, el tiempo estimado para resolver una queja por presunto acoso laboral no excederá los tres (3) meses y el Comité de Convivencia Laboral podrá hacer uso de recursos técnicos y tecnológicos que requiera con el fin de poder dar solución bajo los principios de la amigable composición.
- l. Si después de evaluada la queja por el Comité de Convivencia Laboral, se evidencia que esta no cumple con los requisitos mínimos para ser constituido acoso laboral, se procederá a cerrar el caso y a archivarlo, junto con los soportes correspondientes e informando a las partes interesadas.

Parágrafo 1. Cada Comité de Convivencia Laboral conformado dentro del Instituto funcionará de manera independiente y confidencial, atendiendo los casos los que diere lugar al interior de su centro de trabajo, y por ningún motivo escalará o trasladará los casos a otros comités de convivencia laboral conformados al Interior del INPEC.

Parágrafo 2. Cuando la queja de acoso laboral carezca de fundamento fáctico razonable o se evidencie una falsa denuncia, el Comité de Convivencia laboral procederá según el artículo 26 de la presente resolución.

Parágrafo 3. Si en un determinado caso, alguna de las partes manifestase ser representado por un tercero (abogado), dichas personas pueden ser asesores, pero en ningún momento podrán intervenir dentro de las sesiones de conciliación, teniendo en cuenta que se trata de un contexto meramente laboral.

Parágrafo 4. Si las conductas de acoso laboral se ejecutaran por funcionarios que pertenecen a otro establecimiento o sede del Instituto, el caso será atendido por el

RESOLUCIÓN NUMERO 000452 DE 31 ENE 2020

"Por la cual Por la cual se modifican los artículos 12, 13 y 21 de la Resolución número 002823 de 2018"

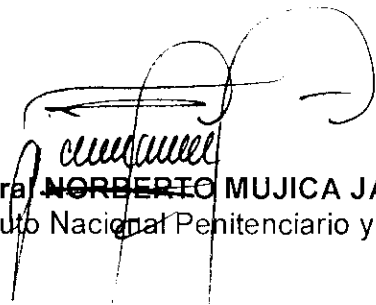
establecimiento donde se presentaron los hechos, generando estrategias que permitan adelantar los espacios de conciliación entre las partes, empleando para ello recursos técnicos y tecnológicos a los que diere lugar, con el fin de adelantar el proceso de amigable composición.

Parágrafo 5. En ninguna circunstancia, los casos de acoso laboral deberán ser conocidos por la Subdirección de Talento Humano, ni por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el Comité de Convivencia Laboral, debe funcionar como un organismo autónomo. Dichas áreas tendrán como función principal, garantizar el adecuado funcionamiento del Comité, garantizar que el Comité se encuentre capacitado y si se requiere suministrar acciones de intervención grupal específica, teniendo en cuenta que cada Comité deberá hacer su respectiva solicitud por escrito.

Parágrafo 6. Bajo ninguna circunstancia se aceptarán quejas de acoso laboral anónimas, en caso de que llegaran a suceder dichas quejas no serán válidas. Adicionalmente, todas las quejas deberán ser presentadas en el formato avalado, con el fin de garantizar uniformidad en las mismas.

Artículo 4. Derogatoria. La presente Resolución modifica parcialmente la Resolución No. 002823 del 30 de agosto de 2018.


Artículo 5. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASEDada en Bogotá D.C., a los **31 ENE 2020**

Brigadier General NORBERTO MUJICA JAIME
Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario



LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora (C) de Talento Humano



ADRIANA MARCELA BOHORQUEZ BONILLA
Jefe (E) Oficina Asesora Jurídica
Control de Seguridad

Revisado por: Luz Myriam Tierradentro Cachaya – Subdirectora (C) de Talento Humano
Elaborado por: María Fernanda Díaz Villabona – Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Fecha de elaboración: 21-01-2019
Archivo: Mis documentos/INPEC/2019/Comité de Convivencia Laboral/Resolución