

## **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS-CORPOCALDAS**

### **ACUERDO NÚMERO 1**

**05 DE ABRIL DE 2019**

### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO PARA PREVENIR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL”**

El Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional de Caldas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y la 652 del 30 de abril de 2012

### **ACUERDA**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el procedimiento interno conciliatorio para prevenir conductas de acoso laboral al interior de la Corporación Autónoma Regional de Caldas.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El procedimiento se guiará por los principios de confidencialidad, celeridad y buena fe.

### **PROCEDIMIENTO**

**ARTÍCULO TERCERO. SOLICITUD.** Cualquier funcionario que presuntamente sea víctima de una conducta de acoso laboral, presentará ante cualquier miembro del comité (principal o suplente) una solicitud por escrito en el formato que el Comité diseñará para el efecto.

**PARÁGRAFO:** El miembro del comité que reciba la solicitud la canalizará al Secretario para la formación del respectivo expediente.

**ARTÍCULO CUARTO. ANÁLISIS DEL CASO.** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá para analizar si la conducta constituye acoso laboral.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En caso de ser necesario, se requerirá verbalmente al solicitante para que amplíe la solicitud.

**ARTÍCULO QUINTO.** Si la conducta no constituye acoso laboral, se levantará un acta comunicándole al solicitante que su caso no será tenido en cuenta para el análisis del Comité.

**ARTÍCULO SEXTO.** Contra el acta que decide no tramitar el caso, procede el recurso de reposición, el cual deberá ser presentado por el solicitante dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la comunicación del acta.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término de diez (10) días hábiles para resolver el recurso de reposición, el cual será comunicado por escrito al interesado.

**ARTÍCULO OCTAVO. AUDIENCIAS INDIVIDUALES.** Si los hechos contenidos en la solicitud dejan entrever la existencia de una conducta de acoso laboral, dentro de los cinco (5) días siguientes a la reunión del análisis del caso, el Comité citará a los involucrados de forma independiente, para que den su versión de los hechos ante el Comité.

### **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**

**ARTÍCULO NOVENO. AUDIENCIA CONJUNTA.** Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la realización de las audiencias individuales, se celebrará una audiencia conjunta con los involucrados, en la cual deberán participar por lo menos un representante de los trabajadores o su suplente, y un representante del director o su suplente.

Una vez instalada la audiencia por alguno de los miembros del comité quien liderará el desarrollo de la misma, se escucharán las versiones de cada uno de los involucrados.

Cuando se hayan escuchado las diferentes versiones de los hechos, el Comité invitará a los implicados a proponer fórmulas de arreglo.

Si los interesados no presentan fórmulas que puedan solucionar el asunto, el Comité propondrá a los interesados fórmulas de arreglo que previamente fueron analizadas después de la celebración de audiencias individuales.

Si los interesados muestran acuerdo con las fórmulas de arreglo planteadas, el Comité procederá a anunciar los planes de mejora concertados que tendrán que efectuar las partes.

**ARTÍCULO DÉCIMO. ACTA DE CONCILIACIÓN.** Las fórmulas de arreglo y los compromisos establecidos serán consagradas en un acta la cual deberá suscribirse por los interesados y los miembros del comité presentes en la audiencia de conciliación.

**ARTÍCULO DÉCIMOPRIMERO. SEGUIMIENTO.** Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia y la suscripción del acta de conciliación, el Comité citará a las partes involucradas a una reunión con el fin de efectuar seguimiento al plan de mejora.

Si en la audiencia de seguimiento se determina que se cumplió satisfactoriamente con el plan de mejora formulado y que las partes así lo manifiestan, el caso será archivado.

En caso de no haberse cumplido el plan de mejora y que la conducta de acoso laboral persista, el caso será trasladado a la Procuraduría General de la Nación.

**ARTÍCULO DÉCIMOSEGUNDO. CONSTANCIA DE NO ACUERDO.** En el evento en que las partes no lleguen a un acuerdo, el Comité levantará una constancia, y, dentro los cinco (5) días siguientes, remitirá el expediente a la Procuraduría General de la Nación.

## **IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES**

**ARTÍCULO DÉCIMOTERCERO. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN.** Cuando concurra alguna de las siguientes causales, el miembro o miembros del comité, deberán declararse impedidos para participar en el trámite del caso de acoso laboral.

1. Ser el miembro del comité, cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes, dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
2. Que la queja presentada sea en contra de alguno de los miembros del comité, su cónyuge, compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
3. Haberse formulado dentro los tres (3) años anteriores a la presentación de la solicitud, queja de acoso laboral contra alguno de los miembros del comité, su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
4. Existir enemistad grave o amistad íntima entre el miembro del comité y alguna de las partes involucradas.
5. Que el miembro del comité o algunas de las partes involucradas, haya presentado queja en la oficina de control disciplinario en contra del miembro del comité o de alguna de las partes involucradas.
6. Ser el miembro del comité o parte involucrada, subordinado o jefe directo de alguna de las partes involucradas en el asunto o de alguno de los miembros del comité.
7. Que el miembro del comité sea quien haya interpuesto la queja.

**PARÁGRAFO.** Los impedimentos los deben proponer los miembros del comité y las recusaciones las partes involucradas en el conflicto.

**ARTÍCULO DÉCIMOCUARTO.** Los impedimentos deberán efectuarse en la reunión de que habla el artículo cuarto del presente caso.



Las recusaciones las podrá realizar alguna de las partes desde la solicitud de que habla el artículo tercero del presente acuerdo.

Dada a los 5 días del mes de abril de 2019.

**PRESIDENTE**

**ELKIN CASAS PIEDRAHITA**

**SECRETARIO**

**ANCIZAR JIMÉNEZ TABARES**

**LUIS FERNANDO BERMÚDEZ HURTADO**

**DIANA RAMÍREZ CANARIA**

**ANA LUCÍA ROSERO OTERO**

**ERIKA LONDOÑO LONDOÑO**

**PAULA ISIS CASTAÑO MARÍN**

**NICOLÁS ALEJANDRO ARANGO GARCÍA**

Elaboró: Nicolás Arango García.