



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No.

000159

"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO – ART

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por Ley 1010 de 2006, el numeral 17 del artículo 11 del Decreto 2366 de 2015, adicionado por el artículo 2º del Decreto 2096 de 2016, la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, modificada por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013; tiene por objeto *"definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerzan sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública"*.

Que el artículo 2º de la citada Ley, estableció la definición y modalidades de acoso laboral, entendido 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 por disposición del numeral 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2016 *"(...) 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 en el mismo sentido, la Resolución 02646 de 2008 del hoy Ministerio del Trabajo, por la cual 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; en su artículo 14, numeral 1.7, dispuso como medida preventiva de acoso laboral: *"Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*.

Que a través de la Resolución 0652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 01356 del mismo año, el Ministerio del Trabajo estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y determinó la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que en virtud de las consideraciones expuestas, es procedente establecer la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, determinar las medidas y acciones necesarias para la prevención, mitigación y solución de los conflictos de convivencia; así como, establecer el procedimiento conciliatorio interno para tramitar y resolver las quejas formuladas por conductas de posible acoso laboral.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. Establecer la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART; determinar los mecanismos de prevención y el procedimiento conciliatorio interno para tramitar y resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral que se presenten en el marco de las relaciones laborales al interior de la Entidad, en los términos de la Ley 1010 de 2006.



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. **000159**

"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral"

Artículo 2. Campo de aplicación. El presente acto administrativo rige para todos los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio – ART.

CAPÍTULO II

DEFINICIONES

Artículo 3. Definiciones. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, para efectos de la presente Resolución se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

"Acoso laboral. 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".

"Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador".

"Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

"Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos".

"Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador".

"Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral".

"Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral".

CAPÍTULO III

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 4. Conformación del Comité. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes designados directamente por la entidad; y dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes elegidos por los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio.

Parágrafo 1. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No.

0 0 0 1 5 9

“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral”

Parágrafo 2. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral dentro de los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Artículo 5. Designación de los representantes de la entidad y elección de representantes de los servidores públicos. La entidad designará directamente a sus representantes en el Comité de Convivencia Laboral y los servidores públicos elegirán los suyos a través de votación general y escrutinio público, que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios.

Parágrafo 1. La elección de los representantes de los servidores públicos se hará previa divulgación de la convocatoria y el procedimiento de elección. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano determinará en estricto orden de resultados, los candidatos que obtuvieron la mayoría de votos en calidad de principales y de suplentes, respectivamente.

Parágrafo 2. Cumplido lo anterior, la conformación definitiva del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio se efectuará mediante acto administrativo.

Artículo 6. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Artículo 7. Obligaciones de los miembros del Comité. Son obligaciones de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Asistir puntual y obligatoriamente a las reuniones programadas. Cuando por una justa causa un miembro del Comité no pueda asistir a una reunión, deberá comunicarlo a la Secretaría Técnica con la antelación requerida para convocar a su suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información de la cual conozcan en su calidad de miembros del Comité.
3. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité de Convivencia Laboral.
4. Actuar con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 8. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
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 las controversias.
5. Formular un plan de mejora 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, 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 alta Dirección de la Agencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, encargado de la gestión y ejecución de los procesos de administración de personal, salud ocupacional y relaciones laborales del personal.



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. **000159**

"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral"

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 alta Dirección de la Agencia.

Artículo 9. Presidente del Comité De Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, 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 de la Agencia, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta Dirección de la Agencia, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 10. Secretaría Técnica del Comité. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario Técnico, por mutuo acuerdo, 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 el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los servidores públicos involucrados 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. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Agencia.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 alta Dirección de Agencia.

Artículo 11. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses por convocatoria de su Presidente. Se reunirá extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus miembros.

Parágrafo. A las reuniones del Comité podrán ser invitados, en calidad de asistentes con voz pero sin voto, los funcionarios que por su competencia, conocimiento y según el caso bajo estudio sean requeridos, garantizando siempre la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de un acuerdo de reserva de la información.

Artículo 12. Quórum deliberatorio y decisorio. Constituye quórum para deliberar en las reuniones del Comité de Convivencia Laboral la asistencia de la mitad más uno de los integrantes. Las decisiones del Comité se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de los miembros asistentes.

Artículo 13. Actas. De cada sesión del Comité se levantará un acta suscrita por el Presidente y el Secretario Técnico del Comité en la cual se consignará el objeto de la misma, fecha y lugar de reunión, así como una descripción de los asuntos tratados en el orden del día, elaborada en el formato establecido por la Entidad.

Artículo 14. Causales de retiro. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. La desvinculación o traslado del integrante del Comité.
2. Haber violado el deber de confidencialidad en su calidad de miembro del Comité.
3. Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro del Comité



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. **000159**

“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral”

4. La renuncia motivada a la calidad de integrante, aceptada por el Comité de Convivencia Laboral.
5. Haber sido sancionado disciplinariamente mediante fallo ejecutoriado.

Parágrafo 1. La solicitud de retiro deberá ser presentada ante el Comité. La decisión de retiro por las causales de los numerales 2, 3 y 4 deberá ser adoptada por el Comité mediante acta debidamente motivada.

Parágrafo 2. En caso de desvinculación o traslado de uno de los representantes de la entidad ante el Comité de Convivencia Laboral, sus funciones serán asumidas por el servidor público que lo reemplace en el empleo correspondiente. En los demás casos de ausencia definitiva, el representante de la entidad será reemplazado por su suplente hasta que la administración designe un nuevo representante.

Parágrafo 3. Cuando el retiro sea de uno de los representantes elegidos por los servidores públicos de la Agencia, sus funciones serán asumidas por el funcionario con el mayor número de votos en orden descendente de los resultados consignados en el acta de escrutinio.

Artículo 15. Ausencia temporal. En caso de ausencia temporal de un miembro del Comité de Convivencia Laboral éste será reemplazado por su respectivo suplente durante el tiempo que se presente esta situación.

Parágrafo. Se entenderá por ausencia temporal la interrupción en el cumplimiento de las funciones por un período determinado con ocasión de una situación administrativa.

Artículo 16. Inhabilidades e incompatibilidades. Cuando un integrante del Comité advierta estar incurso en alguna de las causales de inhabilidad, conflicto de interés o causal de impedimento y recusación consagrada en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, deberá manifestarlo y justificarlo ante los demás integrantes del Comité expresando los hechos en que se fundamenta. Dicha manifestación deberá efectuarse en la misma sesión en que sea sometida a su consideración la queja o asunto.

Parágrafo. En el evento de ser aceptada la causal por parte de los integrantes del Comité y no exista quórum para deliberar y decidir, deberá dejarse constancia en el acta de la sesión y convocarse a nueva reunión con el respectivo suplente.

Artículo 17. Recursos para el funcionamiento del Comité. La Agencia de Renovación del Territorio dispondrá de un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

Artículo 18. Principios del proceso conciliatorio y derechos de las partes. Durante todo el proceso conciliatorio interno deberán observarse los principios constitucionales y legales de la función administrativa en especial los de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, confidencialidad y se respetarán los derechos de las partes intervinientes, principalmente el derecho a la presunción de inocencia, al debido proceso y al derecho de defensa.

Artículo 19. Procedimiento conciliatorio interno. El procedimiento que debe adelantar el Comité de Convivencia Laboral para el trámite interno de las quejas y resolver los conflictos de convivencia y de posibles conductas de acoso laboral, será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito y en sobre cerrado ante el Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral, especificando como mínimo los siguientes aspectos: i) un relato de los hechos y situaciones que considera puedan constituir acoso laboral, ii) los nombres y apellidos de la persona que presuntamente dio lugar los hechos, iii) las fechas en que habrían tenido lugar los hechos puestos en conocimiento, iv) las pruebas que soportan los hechos y situaciones expuestas.



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. **000159**

"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral"

2. El Secretario del Comité verificará el contenido de la queja, la identidad de quien la suscribe y que la misma esté acompañada de las pruebas en que se funda; cumplido lo cual, informará a los miembros del Comité para que se estudie el caso en la sesión ordinaria inmediatamente siguiente. Cuando de los hechos objeto de la queja se evidencie ostensiblemente que se pueden afectar tanto la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del servicio y que por lo tanto se requiere de la inmediata intervención del Comité, el Secretario convocará a sesión extraordinaria previa autorización del Presidente.
3. El Secretario Técnico enviará por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
4. El Comité examinará de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral; y, por intermedio del Secretario Técnico quien fijará fecha y hora para la entrevista, procederá a citar individualmente a cada una de las partes involucradas en la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
5. De ser procedente y necesario el Comité podrá citar al jefe inmediato del área de desempeño de los servidores públicos involucrados, para que si es del caso y con el compromiso de guardar la debida reserva, informe si al interior de la dependencia se ha adelantado alguna gestión en relación con los presuntos hechos generadores del conflicto y sobre las recomendaciones y resultados obtenidos en mejora del clima laboral de la dependencia.
6. Efectuadas las entrevistas individuales, el Comité dispondrá citar conjuntamente a los servidores públicos involucrados en la queja a una diligencia de conciliación con el fin de establecer compromisos de convivencia; para lo cual el Secretario Técnico señalará fecha y hora.
7. Previa citación de las partes involucradas se realizará la diligencia de conciliación, atendiendo el siguiente orden:
 - a) Verificado el quorum de la reunión, el Secretario Técnico del Comité hará un breve relato de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia de conciliación y presentará un resumen de la queja formulada, indicando las partes involucradas en el conflicto.
 - b) Acto seguido concederá la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera que se ha presentado en su contra una presunta conducta de acoso laboral y de las diferencias que pretende conciliar.
 - c) Luego de escuchar la exposición de quien formuló la queja, concederá la palabra a la otra parte o partes involucradas.
 - d) Acto seguido el Comité creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas invitándolas a conciliar sus diferencias de una forma respetuosa y amigable, dentro de los preceptos de dignidad y justicia; promoviendo compromisos mutuos y escuchando las propuestas de las partes para llegar a una solución efectiva de las controversias. El Comité a su vez, hará las recomendaciones encaminadas al establecimiento concertado de medidas de prevención, manejo y solución de la situación de presunto acoso laboral.
 - e) De la diligencia de conciliación se levantará un acta que será firmada por las partes involucradas en el conflicto, el Presidente y el Secretario Técnico; consignando expresamente la fórmula conciliatoria, los acuerdos a los que se llegaron y los puntos en los cuales no hubo acuerdo.
 - f) El Comité de Convivencia Laboral hará seguimiento a los compromisos adquiridos verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
8. En virtud del principio de confidencialidad, el acta reposará y se mantendrá con carácter de reserva en el archivo documental del Comité de Convivencia Laboral, bajo la custodia del Secretario Técnico y solo será puesta a disposición de sus integrantes, las partes involucradas o de las autoridades competentes conforme a la ley.



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No.

000159

"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral"

9. En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, 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 para conocimiento de las presuntas faltas disciplinarias, conforme a lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.
10. La inasistencia de alguno de los interesados deberá justificarse debidamente ante el Comité, caso en el cual se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si el interesado no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente, el Presidente y el Secretario Técnico del Comité.
11. Si la parte renuente a asistir es la presunta afectada, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma. Por el contrario, si la parte renuente a asistir es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder a remitir las diligencias a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

Artículo 20. Conformación del expediente. De toda actuación administrativa que se adelante en virtud del procedimiento conciliatorio interno del que trata el presente acto administrativo, se conformará un expediente en el cual la queja, las pruebas allegadas, la identidad de los servidores públicos involucrados y los demás documentos que lo integran, se mantendrán en absoluta reserva y confidencialidad.

Artículo 21. Archivo o traslado de las diligencias. Si evaluada la queja sometida a consideración del Comité de Convivencia Laboral, se concluye que se trata de una conducta que no constituye acoso laboral al tenor de lo establecido por el artículo 8º de la Ley 1010 de 2006; o, se verifica la renuencia de la parte presuntamente afectada a las citaciones del Comité según el numeral 11 del artículo 19 de la presente resolución, el Comité dispondrá el archivo de la queja y de las diligencias. Sin embargo, se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes las conductas que puedan constituir delitos, contravenciones o faltas disciplinarias, para que se adelanten las acciones legales correspondientes, para lo cual se dará traslado de las diligencias y se informará a las partes involucradas.

Artículo 22. Informes. El Comité de Convivencia Laboral elaborará y presentará a la alta Dirección de la Agencia, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones; así mismo, le presentará el informe anual de resultados de la gestión del Comité.

Parágrafo. El Comité de Convivencia Laboral presentará los informes requeridos por los organismos de control.

CAPÍTULO V

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Artículo 23. Mecanismos de prevención. Establecer como mecanismos de prevención de acoso laboral, los cuales serán implementados por la Secretaría General a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de acuerdo con los recursos humanos y financieros con que cuente la Agencia, los siguientes:

1. Adelantar jornadas de capacitación a los servidores públicos de la Agencia sobre el contenido y alcance de la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, que establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales; dando a conocer especialmente los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos y las conductas que constituyen acoso laboral para prevenir su ocurrencia.
2. Adoptar políticas y desarrollar estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar posibles conductas de acoso laboral, fomentando actividades encaminadas a mantener adecuadas relaciones humanas e interpersonales, procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal.
3. Sensibilizar a los servidores públicos del nivel directivo para fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales con los servidores públicos a su cargo, evitando la ocurrencia de conductas que puedan constituir acoso laboral.



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. **000159**

"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se determinan los mecanismos de prevención y se establece el procedimiento conciliatorio interno para resolver los conflictos de convivencia y de acoso laboral"

4. Definir e implementar estrategias de mejoramiento de la calidad de vida laboral, convivencia pacífica, resolución de conflictos y mejora continua en la solución de problemas, tácticas y habilidades de negociación; con base en el estudio, análisis y evaluación periódica del clima laboral y buen trato en el ámbito gerencial y funcional al interior de la Agencia.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral para construir, renovar y promover la convivencia laboral, así como al desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Artículo 24. Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

21 MAR. 2017

MARIANA ESCOBAR ARANGO
Directora General

Proyectó: Lorena L/^{MY}Mauricio A./Cristina O.
Revisó: María Cristina Ortega – Oficina Jurídica
Aprobó: Marcela Castro Macías – Secretaria General