



Libertad y Orden

RESOLUCIÓN NÚMERO 2008023536 DEL 28 DE AGOSTO DE 2008

"Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, el procedimiento interno para superarlas en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA y se crea el Comité de Convivencia Laboral."

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS - INVIMA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto 1290 de 1994,

CONSIDERANDO QUE:

La ley 1010 de 2006, "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", define en su artículo segundo al 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.

El artículo 6 de la Ley 1010 de 2006 señala como sujetos activos o autores del acoso laboral, entre otros, a los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

El artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 establece que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Así mismo, la citada norma contempla que los comités de empresa de carácter bipartitos podrán asumir funciones relacionadas con el acoso laboral.

La Corte Constitucional ha sostenido que la expresión "reglamentos de trabajo" contenida en el artículo 9 de la ley 1010 de 2006 tiene un sentido amplio y, por tanto, comprende también los actos que deben expedir las entidades estatales para adoptar mecanismos preventivos y correctivos del hostigamiento laboral. (Corte Constitucional. Sentencia C-282 de 2007).

Mediante Resolución No. 2006008329 del 21 de abril de 2006 el Director General del INVIMA creó el comité para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Se hace necesario implementar y mejorar los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, así como propender por un procedimiento interno más eficiente para lograr superar estas conductas que lleguen a ocurrir en la vida laboral del Instituto.

En mérito de lo expuesto, el Director General del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- *Medidas de prevención.* Adóptense como medidas de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, las siguientes:

1. Sensibilizar, a través de capacitaciones, a los servidores públicos del Instituto sobre el contenido y alcance de la Ley 1010 de 2006 y demás normas vigentes en la materia, especialmente sobre las conductas que constituyen o no acoso laboral, circunstancias agravantes y atenuantes, así como las consecuencias y sanciones para esta clase de conductas.



RESOLUCIÓN NÚMERO 2008023536 DEL 28 DE AGOSTO DE 2008

"Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, el procedimiento interno para superarías en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA y se crea el Comité de Convivencia Laboral."

Hoja 2 de 2

2. Realizar una evaluación periódica de la vida laboral y el ambiente de trabajo, fomentando el buen trato entre los funcionarios al interior de la entidad.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los funcionarios del Instituto, a fin de:
 - a. Establecer valores y hábitos que promuevan una vida laboral y convivencia óptima para la entidad.
 - b. Formular recomendaciones en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento y logro de los valores y hábitos mencionados en el literal anterior.
4. Incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación del Instituto los siguientes programas de carácter obligatorio:
 - a. Inducción y reinducción a los funcionarios del INVIMA sobre el fenómeno del acoso laboral, normatividad vigente en la materia, alcances y características.
 - b. Sensibilizar y concienciar a los funcionarios del nivel directivo, Jefes de Oficina y Coordinadores de Grupos de Trabajo de la importancia de fortalecer y propender por las buenas prácticas en las relaciones laborales a su cargo.
 - c. Desarrollo de actividades sobre comunicación y resolución de conflictos.
5. Realizar actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas entre los funcionarios y mejorar el ambiente laboral, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre vinculada la entidad.
6. Incluir en el Código de Ética, principios que garanticen y fortalezcan las buenas prácticas para el adecuado desarrollo de las relaciones entre los funcionarios y mejoren la calidad de vida laboral del Instituto.

ARTÍCULO SEGUNDO.- *Comité de convivencia laboral.* Créase en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA un Comité de Convivencia Laboral, el cual estará integrado por:

1. El representante de los empleados ante la Comisión de Personal que haya obtenido la mayor votación para su elección.
2. El representante de los empleados ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO que haya obtenido la mayor votación para su elección.
3. El Secretario General de la entidad.
4. El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

PARÁGRAFO PRIMERO.- El Secretario del Comité de Convivencia Laboral será el Coordinador del Grupo de Talento Humano.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Los miembros del Comité de Convivencia Laboral relacionados en los numerales 1 y 2 del presente artículo tendrán como suplentes a los representantes de los empleados que hayan obtenido las mayores votaciones, en su estricto orden, para su elección en la Comisión de Personal y en el Comité Paritario de Salud Ocupacional.



RESOLUCIÓN NÚMERO 2008023536 DEL 28 DE AGOSTO DE 2008

"Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, el procedimiento interno para superarlas en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA y se crea el Comité de Convivencia Laboral."

Hoja 3 de 3

PARÁGRAFO TERCERO.- El Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar la intervención, participación y apoyo de profesionales expertos en áreas relacionadas con sus funciones que se encuentren vinculados a la Planta de Personal de la entidad o que sean particulares siempre que las necesidades así lo justifiquen.

ARTÍCULO TERCERO.- *Funciones del Comité de Convivencia Laboral.* Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Evaluar la vida laboral del Instituto, el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y recomendaciones que considere necesarias.
2. Promover mecanismos de prevención sobre conductas que pueden constituir acoso laboral.
3. Formular recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral adecuada en el Instituto.
4. Velar por la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención señalados en el artículo 1 de la presente resolución.
5. Conocer de las quejas o denuncias presentadas por los funcionarios del Instituto relacionadas con hechos constitutivos de conductas de acoso laboral.
6. Realizar las audiencias de conciliación que se convoquen para lograr resolver las situaciones generadas por conductas constitutivas de acoso laboral.
7. Remitir a la Procuraduría General de la Nación las quejas y documentos relacionados que han sido presentados por los funcionarios con relación a situaciones que impliquen conductas constitutivas de acoso laboral, cuando la situación no ha podido solucionarse mediante la conciliación.
8. Las demás que las leyes y reglamentos en la materia le asignen.

ARTÍCULO CUARTO.- *Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.* El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de manera ordinaria y periódica por lo menos cada tres (3) meses y de manera extraordinaria en cualquier momento cuando se presenten situaciones que así lo justifiquen, previa convocatoria por parte de cualquiera de sus miembros.

ARTÍCULO QUINTO.- *Procedimiento.* Para que a instancia de la entidad se logren superar las situaciones surgidas con ocasión de una conducta constitutiva de acoso laboral, denunciadas por sus funcionarios, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El funcionario quien crea padecer una situación de acoso laboral deberá presentar queja escrita ante el Secretario del Comité de Convivencia Laboral, señalando claramente la conducta constitutiva de acoso laboral, la identificación del funcionario que presuntamente cometió la conducta, la exposición de los hechos que fundamentan la queja y las pruebas que tenga en su poder.
2. Si la queja reúne los requisitos previstos en el numeral anterior, el Secretario del Comité de Convivencia Laboral, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de presentación de la queja, convocará a los demás miembros del Comité para estudiar el asunto.



RESOLUCIÓN NÚMERO 2008023536 DEL 28 DE AGOSTO DE 2008

"Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, el procedimiento interno para superarlas en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA y se crea el Comité de Convivencia Laboral."

Hoja 4 de 4

3. El Comité de Convivencia Laboral estudiará la queja presentada y fijará fecha para llevar a cabo audiencia de conciliación, la cual deberá celebrarse dentro del mes siguiente a la fecha de presentación de la queja.

El Secretario del Comité de Convivencia deberá citar por escrito a las partes involucradas, comunicándoles la fecha y hora de la audiencia.

4. Llegada la fecha y hora de la audiencia, instalado el Comité de Convivencia Laboral y con la asistencia de todas las partes involucradas, se dará inicio a la diligencia de conciliación, para lo cual se seguirán las siguientes reglas:
- El Comité designará a uno de sus miembros como moderador, quien hará una explicación de los motivos de la audiencia.
 - El moderador concederá las oportunidades correspondientes para que las partes involucradas expresen sus opiniones, consideraciones, fórmulas de arreglo y demás explicaciones relacionadas con la queja presentada.
 - Los miembros del Comité de Convivencia y los profesionales invitados a participar por el Comité podrá intervenir únicamente para manifestar sus opiniones o conceptos de manera imparcial y objetiva, así como para proponer fórmulas de arreglo.
 - De la diligencia se levantará un acta firmada por el moderador de la diligencia y por las partes involucradas, en la cual se hará constar que hubo acuerdo entre las partes y se señalará su contenido.
 - En caso de no haber acuerdo entre las partes, se hará constar en el acta el fracaso de la diligencia y si el quejoso insiste en la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral remitirá las diligencias a la Procuraduría General de la Nación para que investigue la comisión de faltas disciplinarias, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO.- Confidencialidad. Toda la información relacionada con las quejas y denuncias presentadas con ocasión de conductas constitutivas de acoso laboral es de carácter confidencial y reservado.

Los documentos relacionados con las diligencias efectuadas como consecuencia de las quejas reposarán en el archivo del Grupo de Talento Humano bajo la reserva debida, y sólo podrán ser consultados por las partes, los miembros del Comité de Convivencia y las autoridades judiciales o administrativas en ejercicio de sus competencias.

En caso de violación a la confidencialidad que trata el presente artículo, se dará aviso al Grupo de Control Disciplinario Interno del Instituto para que realice las investigaciones pertinentes por incumplimiento a los deberes del funcionario involucrado.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Independencia del procedimiento. El procedimiento interno previsto en la presente resolución no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar por su cuenta las acciones judiciales o administrativas establecidas en la Ley.



RESOLUCIÓN NÚMERO 2008023536 DEL 28 DE AGOSTO DE 2008

"Por la cual se establecen los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, el procedimiento interno para superarlas en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA y se crea el Comité de Convivencia Laboral."

Hoja 5 de 5

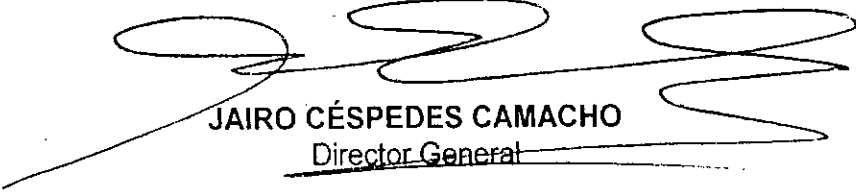
ARTÍCULO OCTAVO.- *Normatividad aplicable.* En lo no previsto por la presente resolución se aplicará en lo pertinente lo dispuesto en la ley 1010 de 2006 y demás normas vigentes en la materia.

ARTÍCULO NOVENO.- El contenido de la presente resolución se dará a conocer entre los funcionarios del INVIMA, dejando abierto el espacio para que estos puedan hacer las observaciones que consideren pertinentes, antes de ser enviada al Ministerio de la Protección Social para lo de su competencia.

ARTÍCULO DECIMO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 2006008329 del 21 de abril de 2006.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 28 de agosto de 2008.


JAIRO CÉSPEDES CAMACHO
Director General

Proyectó: Iván Carvajal SAC
Revisó: Perla Llinás A., Carolina Sierra, Jairo Pardo, Rafael Valderrama
A.C.