



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

DECRETO No. 397  
( 28 SEP 2022 )

"Por medio del cual se modifica el Decreto No. 050 del 8 de febrero de 2017"

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO**

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el numeral 2º del artículo 305 la Constitución Política, la Ley 100 de 2006, el decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones concordantes:

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Decreto No. 050 del 8 de febrero de 2017, se estableció la política de Convivencia Laboral de la Gobernación de Nariño, en el marco de la Ley 1010 de 2006 y se adoptó el Manual de Convivencia Laboral de la entidad.

Que se hace necesario actualizar el Manual de Convivencia Laboral, con el fin de armonizarlo con la normatividad vigente y compilar en un solo documento lo atinente a: la Política de Convivencia Laboral; campo de aplicación del Manual de Convivencia; prevención del acoso laboral; corrección del acoso laboral; procesos de formación y sensibilización, seguimiento, definición de conductas que constituyen acoso laboral, obligaciones de Departamento y de sus servidores públicos; conformación, obligaciones y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, procedimiento para dar trámite a las quejas por acoso laboral, y demás materias relacionadas con la prevención del acoso laboral.

Que en virtud de lo anterior, la Política de Convivencia Laboral establecida en el artículo 1º del Decreto No. 050 del 8 de febrero de 2017 y los aspectos tratados en los artículos 2º,3º,4º,5º,6º y 7º del mismo acto, pasan a formar parte integral del Manual de Convivencia Laboral que se actualiza por el presente decreto.

Que en sesión del Comité de Convivencia Laboral celebrado el 9 de agosto de 2022, se aprobó la modificación del Manual de Convivencia Laboral y la integración en un solo documento de todos los aspectos que versen sobre el tema de acoso laboral.

En mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1º-** Modificar el Decreto No. 050 del 8 de febrero de 2017, en el sentido de incluir en un solo documento denominado MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL, los aspectos tratados en los artículos 1º,2º,3º,4º,5º,6º y 7º del mencionado decreto.

**ARTÍCULO 2º-** Modificar el artículo 8º del Decreto 050 del 8 de febrero de 2017, por el cual se adopta el MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO, el cual quedará de la siguiente manera:

**MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO**

**CAPÍTULO PRIMERO.**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º. INTRODUCCIÓN:** La Gobernación de Nariño, se compromete a cumplir con todas las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

expedidas para reglamentar el abordaje del acoso laboral, en materia de prevención y atención de este factor de riesgo psicosocial intra- laboral.

El Manual de Convivencia Laboral de la Gobernación de Nariño pretende definir lineamientos de integridad y transparencia, valores, principios y normas de conducta éticas que todos los servidores públicos, cualquiera que sea su nivel jerárquico, deben seguir y mantener en el desempeño de sus funciones y en el trato con los demás.

El Comité de Convivencia Laboral, en el marco de la legislación vigente, se constituye en un actor fundamental para implementar las acciones concertadas de orden administrativo que estén relacionadas con el clima laboral a fin de generar una conciencia colectiva de sana convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el respeto y promoción de los valores de la entidad y la protección a la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.

Se resalta que las normas que se encuentran contenidas en este manual son de obligatorio cumplimiento para todo el personal vinculado a la Gobernación de Nariño.

## **ARTÍCULO 2. MISIÓN**

La Gobernación de Nariño, como institución pública, está comprometida con el desarrollo regional bajo los principios de justicia social, democrática política, desarrollo humano sostenible, equidad de género, reconocimiento y protección de la diversidad étnica, respeto por derechos y participación ciudadana; propiciando la concurrencia, complementariedad y subsidiaridad con las entidades territoriales de su jurisdicción y la nación, coordinando esfuerzos con el sector público, privado y sociedad civil.

## **ARTÍCULO 3. VISIÓN**

En el año 2019, El departamento de Nariño es un referente mundial de Nuevo Gobierno que se fundamenta en la participación, colaboración e innovación y avanza en la construcción de la Paz Territorial, el Cierre de Brechas Sociales y la Sostenibilidad Ambiental. Es un territorio integrado a nivel regional, nacional e internacional que trabaja por el logro de propósitos comunes y genera una gobernanza multinivel para la construcción corresponsable de derecho Humano Sostenible.

## **ARTÍCULO 4°. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL:**

*“La Gobernación de Nariño está comprometida en promover y proporcionar las mejores condiciones laborales, basadas en el trato cortés, respetuoso y digno de las personas, en aras de garantizar el bienestar psicológico, social, físico y laboral del personal y motivarlo de manera que con su dedicación y compromiso se pueda obtener mejores resultados dentro de la entidad.*

*Desde el Despacho del Gobernador de Nariño, se exige que el trato entre los servidores públicos de todo nivel, se base en la confianza y en la dignidad personal, por lo cual debe evitarse toda conducta o comportamiento que pueda resultar intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, que pueda interferir con el desarrollo de las tareas; por ello siempre estará atento a todas las sugerencias que puedan mejorar las condiciones de trabajo, así como la atención de las quejas de toda persona que considere que ha sido vulnerado en su trato, todo ello*





Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

*tendiente a permitir mejorar la calidad de vida y por ende unas mejores condiciones de trabajo y productividad,*

*La Gobernación de Nariño, espera el compromiso y participación activa de todos los servidores públicos, se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada a dar trámite oportuno a las quejas del posible acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral y acoger sus recomendaciones"*

**ARTÍCULO. 5º. MEDIDAS PREVENTIVAS:** La Gobernación de Nariño, adoptará las siguientes medidas preventivas de conductas de acoso laboral:

1. Sensibilizar a los funcionarios del nivel directivo para que como líderes cumplan y promueven la aplicación de las normas, resoluciones, manuales y demás reglamentaciones tendientes a prevenir, tratar y corregir conductas de acoso laboral.
2. Afianzar en la práctica lo consignado en el manual de convivencia de la entidad departamental.
3. Capacitar a los trabajadores sobre seguridad personal, estilo de vida, afianzamiento de las destrezas, habilidades sociales para la concertación y negociación de conflictos.
4. Incluir dentro del programa de inducción y re inducción capacitación sobre la ley de acoso laboral y sus disposiciones, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y limitaciones.
5. Implementar un programa de vigilancia epidemiológica de la violencia en el trabajo, dentro del programa de prevención de los riesgos psicosociales, que permita conocer la prevalencia, incidencia, formas y consecuencias de las conductas de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones emitidas por el ministerio de trabajo sobre el particular. La ejecución de este programa estará a cargo del área de salud ocupacional y la administradora de riesgos laborales.
6. Programar actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la entidad.
7. Propender una cultura de bienestar organizacional que garantice unas condiciones laborales psicológicas y sociales adecuadas en los puestos de trabajo.
8. Acorde a los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial implementar un programa de vigilancia epidemiológica, dentro del programa de prevención de los riesgos psicosociales, que permita conocer la prevalencia, incidencia, formas y consecuencias de las conductas de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones emitidas por el ministerio de trabajo sobre el particular. La ejecución de este programa estará a cargo del área de salud ocupacional-hoy-sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la administradora de riesgos laborales.
9. Realizar la actualización de diagnóstico psicosocial, conforme a lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008 y Artículo 3 de la Resolución 2004 de 2019.

El Comité de Convivencia Laboral en conjunto con el área de seguridad y salud en el trabajo o con el encargado del área de talento humano deberá tomar las siguientes medidas preventivas:



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

10. Formular un plan de capacitación.
11. Realizar campañas de divulgación preventivas del acoso laboral.
12. Conversatorios.
13. Capacitaciones sobre la normativa vigente y aplicable a la materia.
14. Brindar espacios para la evaluación periódica de la vida laboral de la Gobernación de Nariño en función del trato digno y respetuoso.
15. Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato laboral.
16. Establecer espacios para el diálogo que permitan identificar las posibles víctimas del acoso laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Gobernación de Nariño.

## CAPITULO II

### DEFINICIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL.

**ARTÍCULO 5°. DEFINICIÓN.** El Manual de Convivencia Laboral es un instrumento que brinda las estrategias y herramientas para el desarrollo socio-afectivo de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, y el mantenimiento de un buen clima laboral.

Es un documento interno que describe el conjunto de normas que rigen a la Gobernación e identifica mecanismos y procedimientos para la prevención y resolución de conflictos de manera creativa, pacífica, justa y democrática.

En este sentido, se constituye en una guía que se anticipa a las situaciones conflictivas que puedan dañar las relaciones armoniosas entre los servidores públicos. De esta manera, el presente Manual de Convivencia Laboral se aplica a todas las personas que trabajan en la Gobernación de Nariño, quienes se comprometen y deberán asumir, aplicar y cumplir de manera consciente y responsable lo establecido en él y en las demás normas institucionales que le sean aplicables.

Su cumplimiento a cabalidad es fundamental en la integración de los procesos de desarrollo humano; en la manifestación de la tolerancia y el trabajo en equipo; en la construcción y consolidación de los proyectos de vida individuales y en la valoración de la utilidad social de cada servidor público.

**ARTÍCULO 6°. ALCANCE** El presente Manual de Convivencia Laboral aplica a todas las personas vinculadas laboralmente a la Gobernación de Nariño quienes se comprometen a asumir, aplicar y cumplir de manera consciente y responsable lo establecido en el presente documento y en las demás normas y reglamentos institucionales que le sean aplicables.

El compromiso en el cumplimiento de este manual es fundamental en la integración de los procesos de desarrollo humano, manifestación de tolerancia y fortalecimiento del trabajo en equipo en la construcción de relaciones laborales sanas.

### ARTÍCULO 7°. OBLIGACIONES DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

1. Designar sus representantes al comité de convivencia
2. Promover y facilitar la elección de los representantes.
3. Propiciar la elección de los representantes de los servidores públicos al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
4. Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.



Libertad y Orden



Gobernación de Nariño

Oficina Asesora Jurídica

5. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto.
6. La Gobernación de Nariño definirá canales de comunicación claros con el fin de:
  - Permitir a los servidores públicos expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral.
  - Promover la coherencia operativa y la armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Entidad.

### ARTÍCULO 8º. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

1. Designar sus representantes al comité de convivencia.
2. Participar activamente de las actividades propuestas por el Comité de Convivencia, Sub Secretaria de Talento Humano- Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, que vayan dirigidas a la prevención de factores de riesgo psicosocial.
3. Emitir solicitudes o recomendaciones al Comité de Convivencia frente a las necesidades de capacitación o estrategias orientadas a la prevención de riesgo psicosocial, fortalecimiento de relaciones interpersonales, clima laboral y calidad de vida laboral
4. Participar de manera obligatoria en la evaluación diagnóstica de riesgo psicosocial contemplado en la Resolución 2646 de 2008.

### CAPITULO III DISPOSICIONES NORMATIVAS

**ARTÍCULO 9. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.** El presente Manual de Convivencia Laboral se expide dentro del marco establecido por las disposiciones que se enuncian a continuación. Debiéndose atender, sin embargo, todas las disposiciones que en materia de prevención del acoso laboral, se expidan a futuro.

NORMA	DESCRIPCION
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.
Resolución 2646 de 2008	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 la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
Resolución número 652 de 2012	Ministerio del Trabajo, mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

Resolución 1356 de 2012

Ministerio del Trabajo que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Ley 1952 de 2019

por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario

**ARTÍCULO 10. GLOSARIO.** Para todos los efectos de aplicación del presente Manual de Convivencia se deberán tener en cuenta lo siguientes términos:

**CONVIVENCIA LABORAL:** las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de conciencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Es un equipo que busca prevenir el acoso laboral y proteger a los servidores públicos de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

**ACOSO LABORAL:** Tal y como lo define la **Ley 1010 del 2006**, "*se entenderá por 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*".

**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.

**PERSECUCION 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.

**DISCRIMINACION LABORAL:** todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

**INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**CONFLICTO:** situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de interés y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

**CONCILIACIÓN:** Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas, naturales o jurídicas, gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado.

**ACUERDO:** Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento

**MEDIACIÓN:** mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal, Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

**RESOLUCION PACIFICA DE CONFLICTOS:** se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

#### **ARTÍCULO 11°. NORMAS DE CONVIVENCIA:**

- Respetar a los demás por su condición de ser humano, valorando sus conocimientos, su potencial y experiencia como integrantes del equipo de trabajo que conforman la Gobernación de Nariño.
- Mantener una comunicación abierta, clara respetuosa y asertiva, aportando al crecimiento personal y profesional de los compañeros de trabajo.
- Predicar con el ejemplo, siendo coherentes con lo que se dice y se hace, asumiendo con responsabilidad las consecuencias de nuestros actos en todo momento con total honestidad y transparencia.
- Trabajar juntos, entregando lo mejor de nosotros, valorando las necesidades del otro y así fomentar unas relaciones armónicas y productivas teniendo en cuenta que las responsabilidades son individuales e indelegables.
- Evitar lanzar juicios, descalificar o desprestigiar las actividades realizadas por otros y haber comentarios que afecten al equipo de trabajo.
- Respetar la privacidad de los compañeros.
- Construir un ambiente de trabajo agradable, fomentar acciones que permitan hacer nuestro trabajo de manera agradable y satisfactoria para nuestro desarrollo personal y profesional. ▽

## ARTÍCULO 12. VALORES DE CONVIVENCIA LABORAL.

VALORES	ACTITUDES ASOCIADAS
<b>1. Respeto:</b>  Valoramos y aceptamos a los demás por su condición de ser humano, pero también los valoramos por sus conocimientos, su potencial y por su experiencia como individuo y como miembro de un equipo.	Tratar a todos los compañeros de trabajo con respeto y dignidad, sin importar su cargo, función o condición.
	Realizar peticiones con amabilidad y dirigirse a las demás personas con cortesía.
	Respetar la privacidad de nuestros compañeros de trabajo y la nuestra.
	Evitar rumores que afecten la integridad de las personas y el logro de los objetivos organizacionales.
	Evitar palabras, actitudes y acciones agresivas hacia el otro y de hacer, en público, referencia a defectos o situaciones vergonzosas de nuestros compañeros.
	Respetar la integridad física de los compañeros y abstenerse de ejecutar actos discriminatorios contra los compañeros de la oficina o contra las personas con quienes tenga relación por ocasión de su cargo o función.
<b>2. Tolerancia</b>  Aceptamos y respetamos las ideas, creencias y prácticas de los demás cuando son diferentes a las nuestras, con respeto y consideración hacia las diferencias étnicas, sociales, culturales y religiosas, entre otras, y teniendo siempre en cuenta que aquello que estemos respetando no atente contra la integridad y los derechos de las personas	Valorar la diferencia, la oposición y la contradicción, aceptando puntos de vista diferentes.
	Aceptar el pluralismo con respeto y consideración hacia los demás
	Promover el diálogo argumentado como la forma de construir acuerdos.
	Evitar la crítica destructiva, aceptar las sugerencias y convertirlas en una oportunidad de mejora
	Abstenerse de emitir juicios de valor sobre situaciones objetivas.
	Abstenerse de fomentar enfrentamientos, desavenencias o situaciones violentas entre compañeros.
	Fomentar las buenas relaciones entre jefes y colaboradores, las cuales deben ser cálidas, cordiales y respetuosas.
	Mantener en el lugar de trabajo una buena presencia, que denote aseo, limpieza y la dignidad del cargo que se ostenta. Cada uno es la imagen de la Entidad.
Convocar a la convivencia con nuestra actitud positiva.	
<b>3. Equidad</b>  Promovemos la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones, y estamos comprometidos a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades	Atender por igual, sin distinción de raza, credo o cargo, a nuestros compañeros de trabajo y a las personas que requieran de nuestro servicio
	Velar por la equidad interna en relación con las cargas laborales y las oportunidades favorables que se presenten en la Gobernación de Nariño.
	Permitir la participación de los servidores en la toma de decisiones de superior nivel al que les corresponde, escuchando sus puntos de vista y fomentando el diálogo para construir criterios comunes en torno a los parámetros de las decisiones a adoptar.

**ARTÍCULO 13°. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA LABORAL.** Los siguientes principios tienen como objetivo fundamental establecer un referente ético, para guiar las actitudes, prácticas y formas de actuación de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

1. Respetar el recurso más valioso de la Gobernación de Nariño que es el talento humano.
2. Escuchar de forma respetuosa las ideas de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.
3. Propiciar tolerancia y respeto a la diferencia, frente a ideas, prácticas, y creencias personales
4. Garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones de cualquier tipo
5. Propender por el cumplimiento de las normas como medio para una convivencia solidaria y productiva.
6. Promover un ambiente laboral respetuoso y positivo para todos.
7. Reducir o eliminar las brechas de género en la Gobernación.





Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

- Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva a la prevención, promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y sus familias.

#### CAPITULO IV DEL ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 14°. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL** El acoso laboral es 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 (Ley 1010 de 2006).

El acoso laboral es una de las causas que provoca en las personas estrés, niveles de ira, ansiedad o el deseo de abandonar la empresa ya que los trabajadores no encuentran un apoyo por parte de los jefes o de la legislación. El acoso laboral puede llegar a ser sutil y es fácil de pasar desapercibido por el resto de los trabajadores.

**ARTÍCULO 15°. MODALIDADES** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**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.

**Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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.

**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.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

**ARTÍCULO 16º. CONDUCTAS QUE SE PRESUMEN COMO ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita mediante pruebas demostrables adjuntas a la notificación de queja la ocurrencia repetida y publicas cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias (esto además puede llegar a constituirse en un delito de lesiones personales).
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo (una calificación humillante atenta contra la dignidad de la persona, inclusive si se hace en privado, en este evento, hay lugar a que la víctima pruebe la conducta).
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público (esta conducta en privado es igual de reprochable, se convierte en un acoso laboral, solo que la víctima deberá probarlo).
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Si en algún momento se hace, incluso en privado).
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores públicos.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás servidores publicos en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos (Un asunto muy diferente será la negativa de permisos para visitas necesarias al médico, pues hacen parte de la integridad física del funcionario y es un derecho irrenunciable).
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**ARTÍCULO 17°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución;
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos

**PARAGRAFO.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficacia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 18°. ATENUANTES:** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) <Literal INEXEQUIBLE>
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 19º. AGRAVANTES.** A luz del Artículo 4º de la Ley 1010 de 2006, son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

## CAPÍTULO V.

### COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**ARTÍCULO 20º. SUSTENTO NORMATIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral, se encuentra definido y reglamentado, por:

1. Constitución Política Nacional de 1991.
2. Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

3. Ley 1010 de 2006 expedida por el Congreso de la República, mediante la cual se adopta una serie de medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
4. Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección social, mediante la cual se determinan factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
5. Resolución 1356 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, mediante la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
6. Decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo.

**ARTÍCULO 21°. OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto liderar la puesta en marcha de los mecanismos de prevención y solución de las conductas de acoso laboral al interior de la Gobernación de Nariño. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos del ente territorial, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo es de esta manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

**ARTÍCULO 22°. MISION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** La misión del Comité de Convivencia Laboral es generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el buen ambiente, la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 23°. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral se conforma de acuerdo al artículo 3° de la Resolución 1356 de 2012, así: *"Conformación. El comité de convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes (...)"*

**ARTÍCULO 24°. DESIGNACIÓN.** El Gobernador del Departamento de Nariño, designará directamente a sus delegados mediante acto administrativo y los servidores públicos elegirán los suyos a través de la Subsecretaría de Talento Humano - Área Seguridad y Salud en el trabajo, que deberá realizar convocatoria abierta para la inscripción de los trabajadores que deseen postularse al comité de convivencia laboral - COCOLAB.

**Parágrafo Primero:** El Gobernador de Nariño, designará sus delegados principales y suplentes por cargo, a través del acto administrativo correspondiente.

**Parágrafo Segundo:** Los representantes de los servidores públicos, tanto los principales como los suplentes serán elegidos por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores públicos, mediante escrutinio o los medios más idóneos, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluirse en la convocatoria de la elección.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

**ARTÍCULO 25°. DEL PERÍODO.** El período del Comité será de dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Los cuales pueden ser reelegidos a la luz de la Resolución 652 Artículo 5°.

**ARTÍCULO 26°. DEBERES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.** Además del cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias y contractuales, los integrantes del Comité tienen los siguientes deberes:

1. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos, recomendaciones y desarrollo de actividades de prevención en riesgo psicosocial en apoyo con la Subsecretaría de talento humano- área SST los cuales serán presentados al Gobernador de Nariño.
2. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente o por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, presentando prueba sumaria que lo respalde para poder convocar un suplente.
3. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
4. Guardar estricta imparcialidad en el manejo de los casos, en caso de existir conflicto de intereses, deberá manifestarse oportunamente para realizar la convocatoria al suplente del cargo.
5. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos necesarios para las decisiones del Comité.
6. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
7. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.
8. Solicitar acompañamiento al profesional en psicología del área de seguridad y salud en el trabajo, asesor psicosocial de ARL Positiva o en su defecto a la oficina de Talento humano cuando se estime necesario

**ARTÍCULO 27°. INHABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ:** Son causales de inhabilidad para ser integrante del Comité de Convivencia, las establecidas en el artículo tres de la Resolución 652 de 2012.

**ARTÍCULO 28°. ACTUACIÓN QUE DEBE SEGUIRSE EN CASO DE INHABILIDAD.**

1. Cuando un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.
2. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por consenso de los miembros del Comité, se convocará a su suplente.
3. Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité recusa a un miembro del comité, con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

**ARTÍCULO 29°. CAUSALES DE RETIRO.** Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación de la vinculación laboral.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como servidor público.
3. Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida.
5. Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.
6. La renuncia presentada por el integrante del Comité.
7. Estar inmerso en caso de presunto acoso laboral como víctima o victimario

**Parágrafo:** La decisión de retiro en los numerales anteriores 2, 3, 4 y 5, debe ser aceptada por el resto de integrantes del Comité e informada a quienes lo eligieron.

**ARTÍCULO 30°. REEMPLAZOS.** Los suplentes de los representantes, tanto de la entidad empleadora como de los servidores públicos, serán convocados por el resto de integrantes del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales.

**Parágrafo:** En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los servidores públicos, para lo cual es obligatorio que cada candidato se inscriba con su suplente. En caso de no contar con lista de elegibles se procederá a realizar nueva convocatoria.

**ARTÍCULO 31°. INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN.** Una vez elegidos los Miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité, y de dicha instalación se dejará constancia mediante acta.

En la reunión de instalación se procederá, así:

1. Elección o nombramiento del presidente y secretario del Comité, de conformidad con lo estipulado en los artículos 7 y 8 de la resolución 625 de 2012, respectivamente

*"Artículo 7- presidente comité de convivencia laboral: el comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros al presidente de dicho comité (...)"*

*"Artículo 8. Secretario comité de convivencia laboral: el comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros al secretario de dicho comité"*

2. Suscripción de acta de compromisos de confidencialidad y reserva, por parte de todos los integrantes del Comité de Convivencia.
3. Definición del cronograma para la realización de las reuniones ordinarias.
4. Igualmente, en el acta, se dejará constancia de los demás temas que los Miembros deseen tratar.

**Parágrafo:** De la instalación del Comité debe informarse a todos los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.



Liberros y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

**ARTÍCULO 32°. FUNCIONES DEL COMITÉ.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas formalmente mediante oficio firmado con datos de notificación a título personal por parte de la víctima de presunto acoso, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Según los lineamientos establecidos en el Decreto 050, el comité de convivencia, no recibirá ni tramitará solicitudes anónimas o enviadas por terceros.
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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual o conjunta 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 cumplimiento de acuerdo con lo pactado, en tiempos razonables que permitan la toma de decisiones oportunas por parte del comité en caso de requerir traslado a otras instancias
7. En los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes y no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir el asunto a la oficina de Control Interno
8. presentar a la Presidencia de la Corporación, 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 organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia dentro de la entidad.
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 al Gobernador de Nariño.
11. Coordinar las medidas preventivas con el profesional en psicología de seguridad y salud en el trabajo o en su defecto al contratista de la oficina de talento humano.

**ARTÍCULO 33°. FUNCIONES DEL PRESIDENTE.** El Presidente del Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.





Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

3. Tramitar ante la Corporación las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante La Gobernación de Nariño, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité
5. Recibir, las sugerencias escritas, las propuestas o comunicaciones en general, que presenten los trabajadores de la Gobernación de Nariño, sobre los temas propios de competencia del Comité.
6. Moderar las sesiones del Comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según orden del día emitido por el secretario del comité.
7. Realizar en conjunto con el secretario de comité los informes trimestrales que deberán entregarse a la alta dirección, sub secretaria de talento humano- oficina SST
8. Las demás que la Ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

Parágrafo: En caso de ausencia temporal o definitiva del Presidente, el Comité proveerá su reemplazo.

#### **ARTÍCULO 34°. FUNCIONES DEL SECRETARIO.**

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir actos de acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes 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 trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Citar de ser necesario y si así lo estima pertinente el comité de convivencia laboral al personal profesional en psicología de seguridad y salud en el trabajo, asesor psicosocial de ARL Positiva en su defecto al contratista del área de talento humano para acompañamiento a reunión de conciliación.
6. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
7. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
8. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Gobernación de Nariño.
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. Oficiar al personal profesional en psicología de seguridad y salud en el trabajo, asesor psicosocial de ARL Positiva y en su defecto al contratista del área de talento humano para que se realice



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

acompañamiento individual desde su área de conocimiento a los interesados.

11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Gobernador de Nariño

#### **ARTÍCULO 35°. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN DE CONVIVENCIA LABORAL.**

Las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, podrán ser ordinarias o extraordinarias:

Reuniones ordinarias. Son las convocadas por el Presidente, las cuales se realizan cada tres (3) meses, sólo serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

Reuniones extraordinarias. Cuando los integrantes del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes y será válida con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

**ARTÍCULO 36°. ACTAS.** En cada reunión se realizará un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables. Las actas serán firmadas por todos los integrantes del Comité y estarán bajo la custodia del Secretario, las reuniones deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral.

**ARTÍCULO 37°. VALIDEZ DE LAS REUNIONES** El Comité solo podrá sesionar válidamente con la mitad más uno de sus integrantes principales. En ausencia de uno o varios integrantes principales podrán participar en las reuniones válidamente sus suplentes.

**ARTÍCULO 38°. CAPACITACIÓN PARA LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.** El Comité fijará fecha para realizar capacitación conjunta de todos sus Miembros en los aspectos normativos que regulen la materia y que se relacionan con las funciones del Comité, resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, este deberá recibir capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del comité

**ARTÍCULO 39°. DECISIONES DEL COMITÉ.** El Comité adoptará en principio decisiones por consenso, producto del acuerdo de todos los integrantes; en caso de no llegarse a dicho acuerdo, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un integrante suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

**ARTÍCULO 40°. APOYO INTERDISCIPLINARIO PARA EFECTOS DEL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES** el Comité podrá solicitar apoyo de las áreas pertinentes garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de las actas correspondientes.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Narino

Oficina  
Asesora Jurídica

**ARTÍCULO 41º. COMUNICACIONES.** El Comité de Convivencia Laboral deberá crear un canal o correo electrónico, con la finalidad de tramitar las comunicaciones que se produzcan en cumplimiento de sus funciones, como son:

1. Recibir las quejas presentadas por acoso laboral, los descargos a que haya lugar y las comunicaciones que se produzcan en los procesos conciliatorios (justificaciones de inasistencia, solicitudes de trámites pendientes, solicitud de información, etc)
2. Remitir las citaciones y demás requerimientos que se produzcan dentro de los trámites conciliatorios y los demás propios de las funciones del Comité.
3. Remitir información que considere pertinente a los miembros del comité.
4. Remitir invitación al área de seguridad y salud en el trabajo con el profesional en psicología o al contratista encargado de la Subsecretaría de Talento Humano quien deberá apoyar en las actuaciones que adelante el comité, de acuerdo al caso en concreto y si así lo estima necesario el Comité

**Parágrafo:** La administración del correo electrónico estará a cargo del Secretario del Comité, quien será el responsable de dar el trámite correspondiente a las comunicaciones recibidas y hacer el seguimiento pertinente a las enviadas.

## CAPÍTULO VI.

### PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE LAS QUEJAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 42º. CONFIDENCIALIDAD.** El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial,

**ARTÍCULO 43º. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:** Quien se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir conductas de acoso laboral, deberá radicar por escrito ante el secretario del Comité de Convivencia Laboral, la queja correspondiente, cuando se presente una de las situaciones previstas en la Ley 1010 de 2006. La cual deberá contener:

- ✓ Los nombres apellidos e identificación de la persona que presenta la queja como de la persona que presuntamente incurrió en los hechos.
- ✓ La identificación de los cargos desempeñados y la forma de vinculación, tanto del quejoso como del servidor público sujeto de la queja.
- ✓ Narración de los hechos, detallando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en se produjeron, las conductas de presunto acoso laboral.
- ✓ Fechas en que dicho comportamiento fue cometido.
- ✓ Adjuntar prueba sumaria que se pretenda hacer valer y que fundamenten su inconformidad, si hay lugar a ello.
- ✓ Dirección, correo electrónico número de teléfonos de notificación, numero de contacto alterno.

**ARTÍCULO 44º. CORROBORACIÓN DE LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA** El secretario del comité verificara que la queja cumpla con los requisitos



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

enunciados en el numeral anterior. De no cumplirse con los requisitos exigidos, le indicara por escrito al quejoso que subsane, corrija y o aporte la documentación faltante, en el término máximo de cinco (05) días.

De no presentar la subsanación o la misma carecer de las recomendaciones impartidas, el secretario del comité procederá a archivar la queja con la respectiva anotación, sin perjuicio de que la queja vuelva a ser presentada, salvo que antes de vencer el plazo el quejo solicite prórroga hasta por un término igual.

No será procedente el archivo cuando la información faltante sean las direcciones de notificación, ni cuando la información o documentación faltante repose en las dependencias de la entidad o pueda ser obtenida en forma directa por el Comité de Convivencia Laboral.

Acorde a lo estipulado por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 18, solo se tendrán en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el quejoso **hayan ocurrido seis (6) meses atrás**

**ARTÍCULO 45°. TRASLADO** Una vez el secretario del comité de convivencia laboral verifique que la queja cumpla con los requisitos enunciados, anteriormente, informará al Comité de Convivencia Laboral, quienes admitirán y autorizarán al secretario, para que corra traslado por cinco (5) días a la persona implicada como sujeto activo de acoso laboral, para que exponga sus argumentos garantizándose el derecho de defensa, la confidencialidad y el debido proceso.

**ARTÍCULO 46°. INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL-** Vencido el término, el Comité de Convivencia Laboral examinará las pruebas aportadas, debiendo dejar documentada la decisión que se adopte, puede llamar a reunión de conciliación o adelantar sólo mecanismos preventivos de acuerdo con la gravedad o no de los hechos puestos en su conocimiento.

Si el comité de Convivencia Laboral opta por adelantar sólo mecanismos preventivos, emitirá las recomendaciones, instrucciones o sugerencias que considere necesarias para cada uno de los implicados.

El Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar acompañamiento del área de seguridad y salud en el trabajo con el profesional en psicología o en su defecto se respaldará con el contratista encargado de la Subsecretaría de Talento Humano quien deberá apoyar en las actuaciones que adelante el Comité, de acuerdo al caso en concreto, a los cuales previamente podrá escuchar o no, de acuerdo con lo que se estime conveniente.

**ARTÍCULO 47°. REUNIÓN DE CONCILIACIÓN.** Si del estudio de la queja y de las pruebas que se presenten junto con aquella y de los descargos correspondientes, el Comité de Convivencia Laboral encuentra que hay mérito para iniciar reunión de conciliación, por medio de su secretario citará en sesión ordinaria o extraordinaria y a la mayor brevedad posible.

Si el comité estima necesario, por medio de su secretario deberá de oficiar al personal profesional del área de seguridad y salud en el trabajo, de no contar con este se podrá respaldar en el contratista de la subsecretaría de talento humano para que presten acompañamiento en la diligencia de conciliación, en calidad de invitados, más no tendrán injerencia en las decisiones del comité.

**ARTÍCULO 48°. DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN:** La conciliación se desarrollará de la siguiente manera:



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

1. El Presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
2. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta que puede llegar a constituirse como acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
3. Acto seguido el presidente del comité de convivencia laboral, dará la palabra a la persona implicada como sujeto activo de acoso laboral.
4. Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
5. Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia del mismo, que deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes.
6. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
7. No obstante lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral, en una función conciliadora, podrá formular a las partes las recomendaciones que estime indispensables para poner fin a las diferencias, hechos o circunstancias que constituyen o rodean el conflicto laboral, lo cual constará en un documento que se convierte en obligación para las partes, recomendaciones estas que se harán de acuerdo con el análisis que se efectúe de las pruebas que aporten las partes y/o de las que se puedan practicar.
8. De no llegarse a acuerdos o compromisos entre las partes, el Comité, deberá establecer las medidas que considere necesarias para efecto de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto entre las partes y se las notificará por escrito a cada una de éstas, siendo obligatorias las medidas que se les indique a cada uno, decisión contra la cual procede el recurso de reposición ante el Comité.
9. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Oficina de Control Interno Disciplinario dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior del comité de convivencia laboral.
10. Si el comité de convivencia laboral estima necesario el personal de psicología podrá prestar asesoría una vez se haya realizado a cabalidad la reunión de conciliación. En caso de que no se cuente con profesional de psicología de área de seguridad y salud en el trabajo, se podrá respaldar con contratita de la subsecretaria de talento humano o asesor psicosocial de ARL Positiva

**Parágrafo.** En todo caso, si un servidor público ha sido llamado al procedimiento especial acá previsto por posibles conductas de acoso laboral, ello no implica que el empleador pierda durante el tiempo del procedimiento su facultad subordinante y en tal sentido podrá iniciar el



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

procedimiento correspondiente, si los hechos configuren una falta disciplinaria o una justa causa de terminación de la relación laboral. Lo anterior, en razón a que el procedimiento especial que adelanta el Comité de Convivencia Laboral, no tiene carácter sancionatorio.

**ARTÍCULO 49°. NUEVA CITACIÓN A CONCILIACIÓN.** En caso de que el quejoso o el sujeto activo no puedan asistir a la diligencia de conciliación, deberán justificar la inasistencia dentro de los dos (02) días siguientes al desarrollo de la misma, presentando prueba sumaria que lo respalde, de ser necesario. El Comité de Convivencia Laboral, convocará a los interesados a una nueva reunión.

**ARTÍCULO 50°. SEGUIMIENTO AL CASO** El Comité de Convivencia Laboral deberá realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, o a la efectividad de las medidas tomadas para corregir los hechos constitutivos del conflicto, lo que hará por lo menos, durante los dos (2) meses siguientes a la terminación de este procedimiento especial, dejando constancia escrita de los resultados obtenidos, y en el que conste como mínimo una entrevista al quejoso en la que manifieste si los hechos que motivaron la queja, cesaron o aún permanecen.

**ARTÍCULO 51°. CIERRE DE CASO.** Una vez el comité de convivencia laboral realice a cabalidad el seguimiento al caso objeto de estudio de conductas de presunto acoso laboral, en reunión ordinaria o extraordinaria procederá a realizar el cierre y archivo del mismo.

Para ello el secretario del comité deberá realizar las respectivas actas y oficiará a los interesados informando de la decisión que ha tomado el comité.

**ARTÍCULO 52°. INTERVENCIÓN DE AUTORIDAD DISCIPLINARIA.** Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que haga del mismo, se considera prudente y/o necesario que se adopten medidas disciplinarias o administrativas laborales, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la instancia pertinente.

Tanto los implicados, como el Comité de Convivencia, quedan en la libertad para solicitar por escrito la intervención de la autoridad disciplinaria competente.

**ARTÍCULO 53°. INFORME TRIMESTRAL** El comité de convivencia laboral entregará reporte trimestral de los casos de posible acoso laboral presentados al Gobernador del Departamento de Nariño.

## CAPITULO VII ACCIONES SANCIONATORIAS

### **ARTÍCULO 54°. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.**

Las conductas de acoso laboral, se sancionarán de conformidad al Artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, la cual dispone:

Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código General Disciplinario cuando su autor sea un servidor público.



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

**PARAGRAFO 1.** Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

**PARAGRAFO 2.** Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

## **CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 55°. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.** Son funciones y responsabilidades:

- Gobernador del Departamento de Nariño, ejecutará las medidas preventivas y correctivas en la Gobernación de Nariño.
- Comité de convivencia laboral: Dará trámite oportuno a las quejas presentadas por parte de trabajadores víctimas de conductas presuntivas de acoso laboral conforme a la normatividad vigente, así como el desarrollo de actividades preventivas de riesgo psicosocial en conjunto con Subsecretaría de Talento Humano- Oficina SST y en apoyo de ARL Positiva.
- Servidores públicos: Darán cumplimiento cabal al presente manual, propiciando comportamientos normativos, solidarios, respetuosos y equitativos al interior de los grupos de trabajo, lo cual incluye la participación en actividades de evaluación y prevención de riesgo psicosocial.

**ARTÍCULO 56°. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.** El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Nariño, hará seguimiento al plan de trabajo que se realice con la administradora de riesgos laborales, con el fin de permitir que la misma lleve a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a la entidad, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**ARTÍCULO 57°. RECURSOS** Los recursos necesarios para la implementación del presente manual, estarán sujetos a los asignados para la implementación del



Libertad y Orden



Gobernación  
de Nariño

Oficina  
Asesora Jurídica

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, de acuerdo a las necesidades de la entidad y previo estudio.

**ARTÍCULO 58°. VIGENCIA Y MODIFICACIONES.** El decreto Manual rige a partir de su publicación y podrá adicionarse, modificarse o revocarse con la intervención de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, mediante decisión adoptada a través de acta aprobada por los mismos.

**ARTÍCULO TERCERO-.** El presente Decreto rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en San Juan de Pasto, a los **28 SEP 2022**

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.**

**JHON ALEXANDER ROJAS CABRERA**  
Gobernador de Nariño

Nombre	Fecha	Firma
Proyectó: Liliana Andrade Arévalo Contratista Oficina Asesora Jurídica	Septiembre de 2022	<i>Liliana Andrade Arévalo</i>
Revisó: Miryam Paz Solarte Jefe Oficina Asesora Jurídica	Septiembre de 2022	<i>Miryam Paz Solarte</i>

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo hemos encontramos ajustado a las nomas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.