

RESOLUCIÓN 145 DE

22 de Mayo 2025

“Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

EL DIRECTOR TÉCNICO ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA,

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las previstas en el Decreto 4803 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de 1991 en su artículo 1 consagra lo siguiente: “(...) Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (...)”

Que la Constitución Política de 1991 en su artículo 13 consagra lo siguiente: “(...) Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (...)”

Que la Constitución Política de 1991 en su artículo 25 establece el trabajo como un derecho y una obligación social, el cual goza de especial protección del Estado, razón por la cual toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

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”, en su artículo primero establece “(...) La presente ley 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (...)”.

Que la Resolución No. 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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, en su artículo 14 establece algunas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

“(...) 1. Medidas preventivas:

1.7 Conformer el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador. (...)”

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

2. Medidas correctivas:
- 2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral. (...)”

Que la Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 12 que los empleadores y/o contratantes deberán tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer.

Que mediante Resolución No. 0652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012, el Ministerio del Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, como una medida preventiva y correctiva del acoso laboral, que busca proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud, en los sitios de trabajo

Que el artículo 11 de la citada resolución establece la responsabilidad de los empleadores públicos y privados en relación con el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de las empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Que mediante Circular Conjunta No. 100-004-2024 del 02 de diciembre de 2024, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública establecieron los lineamientos para la aplicación de la Circular 03 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, dentro de las medidas preventivas se encuentra la siguiente: “(...) Medidas preventivas: Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador, y de las servidoras y los servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral. (...)”

Que dicha Circular conjunta define adicionalmente las responsabilidades y los términos para la atención de las quejas de acoso laboral en el marco del Comité de Convivencia Laboral.

Que internamente el Centro Nacional de Memoria Histórica mediante resolución 258 de 2023 adoptó el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación Laboral por Género, Acoso Laboral, Sexual e Inobservancia al Derecho de Desconexión Laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica y mediante Resolución 268 de 2024, unificó las resoluciones 328 de 2023 y 098 de 2024 que regulan el Comité de Convivencia Laboral en cuanto a sus funciones, elección y reuniones.

Que mediante Resolución 088 del 04 de abril de 2025, se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Centro Nacional de Memoria Histórica para un periodo de dos años.

Que mediante Resolución No. 01100 del 19 de mayo de 2025, expedida por el Director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, se encargó de las funciones de Director General, Código 0015, Grado 28, al doctor Luis Carlos Sánchez Díaz, identificado con cédula de ciudadanía No. 81.715.586, Director Técnico Código 0100 Grado 24, de la Dirección para la Construcción de la Memoria del Centro de Memoria Histórica, a partir del 20 de mayo de 2025 inclusive.

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 1. OBJETO: La presente resolución tiene por objeto reglamentar y establecer los principios básicos para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, en el Centro Nacional de Memoria Histórica”.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones contenidas en la presente reglamentación se aplican a todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Centro Nacional de Memoria Histórica. Se excluyen de su ámbito las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación de subordinación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES: Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral del Centro Nacional de Memoria Histórica, que posibilitan la construcción de la convivencia, se sujetarán a los valores de solidaridad, diálogo, comprensión, justicia, y buen trato, a partir del respeto por la diferencia y el reconocimiento de la dignidad y derechos del otro y sobre los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad.

ARTICULO 4. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD: Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral del Centro Nacional de Memoria Histórica, todos los miembros deberán suscribir el compromiso de confidencialidad en la primera sesión, en el cual se establecerán las condiciones bajo las cuales podrán conocer, gestionar o tramitar la información confidencial de los casos o quejas tratadas en las sesiones del mismo. Los compromisos de confidencialidad serán custodiados por la Dirección Administrativa y Financiera y sobre su eventual incumplimiento se adelantarán las acciones legales que correspondan.

CAPÍTULO II: SUJETOS, MODALIDADES Y CONDUCTAS

ARTÍCULO 5. SUJETOS ACTIVOS, PASIVOS Y PARTÍCIPE DEL ACOSO LABORAL: Se entiende por sujeto activo o autor de acoso laboral, el servidor público que incurre en la conducta de acoso laboral; mientras que es sujeto pasivo o víctima, el servidor sobre el cual se ejerce el acoso.

El acoso laboral puede provenir de quien se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia del CNMH, un compañero de trabajo o un subalterno. Serán partícipes del acoso laboral las personas naturales que, como empleadoras, promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, así como quienes omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo, en los términos de la Ley 1010 de 2006 o las normas que la modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 6. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público del Centro Nacional de Memoria Histórica, por parte un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a intimidar, infundir miedo, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006:

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

1. **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 servidor público; 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.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del servidor público mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **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.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor público. 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.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del servidor público.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor público mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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 del Centro Nacional de Memoria Histórica;
- j) 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 trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) 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;
- n) 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 8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- c) 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;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Centro Nacional de Memoria Histórica, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a la terminación de la relación legal y reglamentaria con base en una causa contemplada en la legislación sobre función pública.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones y deberes constitucionales, legales, así como las normas internas del Centro Nacional de Memoria Histórica y no incurrir en las prohibiciones legales, para los servidores públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica.
- h) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO CORRECTIVO DE MEDIACIÓN Y CORRECCIÓN

ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO CORRECTIVO DE MEDIACIÓN. Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán a través del procedimiento definido en la presente Resolución cuya finalidad será restablecer la sana convivencia en el lugar de trabajo y proteger los derechos que se estuvieren viendo afectados.

A través de la mediación, las partes pasivas y activas del presunto acoso laboral, gestionarán la solución de sus diferencias, con la colaboración del Comité de Convivencia Laboral, el cual debe estar enmarcado en los valores institucionales y de convivencia, así como en los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

Continuación de la Resolución “*Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

ARTÍCULO 10. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. Todas las partes intervinientes dentro del procedimiento que dispone esta Resolución, incluyendo al quejoso y la parte denunciada por el posible acoso laboral, deberán garantizar la confidencialidad del asunto.

Las sesiones de los Comités de Convivencia Laboral no se grabarán.

Será responsabilidad de la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral realizar las citaciones y comunicaciones asegurando la reserva del asunto. De igual forma, responderá por la salvaguarda y reserva del acta original de la reunión de mediación.

Ninguno de los documentos que hacen parte del procedimiento, incluyendo las actas de las reuniones de mediación, reposarán en las hojas de vida de los servidores públicos involucrados.

ARTÍCULO 11. QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL. Todo servidor público del Centro Nacional de Memoria Histórica que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral podrá presentar queja por ese hecho, mediante escrito indicando su nombre, documento de identificación y datos completos para la recepción de comunicaciones y los hechos sobre el presunto acoso laboral, así como las pruebas que considere oportunas si las tuviese.

La presentación de la queja podrá hacerse por medio del correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral (comite.convivencialaboral@cnmh.gov.co) o entregándosela directamente al secretario (a) del Comité. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral contarán con máximo 5 días calendario para recibir y dar trámite a la queja presentada en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTÍCULO 12. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Un integrante del Comité de Convivencia Laboral se encuentra impedido para conocer de una queja de presunto acoso laboral o podrá ser recusado, en los siguientes casos:

1. Cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta en contra de algún miembro del Comité de Convivencia Laboral.
2. Cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
3. Cuando la queja por presunto acoso laboral sea interpuesta en su contra o el autor del posible acoso sea su superior jerárquico, cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
4. Cuando, quien interpuso la queja sea su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
5. Cuando tenga una enemistad grave o amistad íntima con el quejoso o con el autor del presunto acoso.
6. Cuando considere que su imparcialidad en el asunto estaría afectada por su relación con alguna de las partes.

El integrante del Comité de Convivencia Laboral que se encuentre incurso en una de las situaciones previstas en este artículo deberá declararse impedido para conocer del caso. El impedimento será resuelto por los demás integrantes del Comité durante la sesión en la que se manifieste el impedimento, adicionalmente, en sesión resolverá las recusaciones que se propongan contra alguno de sus integrantes. Habiéndose aceptado el impedimento o recusación del integrante del Comité, se procederá a reemplazarlo por sus respectivos suplentes.

Continuación de la Resolución “*Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

ARTÍCULO 13. ANÁLISIS DE LA QUEJA. Recibida la queja y máximo dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja, el Comité de Convivencia Laboral analizará de manera confidencial el contenido de la misma para determinar si se trata, o no, de un caso de posible acoso laboral, según las definiciones dadas en los artículos 5 y 6 de la presente Resolución y, en consecuencia, establecerá si debe surtir el procedimiento correctivo de mediación.

Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta no cumple con los presupuestos para considerar una presunta conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso deberá informar al servidor público que presentó la queja, justificando la decisión adoptada.

PARAGRAFO 1. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual, inmediatamente deberá iniciarse proceso disciplinario ante la Procuraduría General de la Nación y compulsar copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.

PARAGRAFO 2. El Comité de Convivencia Laboral podrá ampliar el término para analizar la queja por diez (10) días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

ARTÍCULO 14. ESCUCHA DE LAS PARTES INVOLUCRADAS. El Comité de Convivencia Laboral dentro de los siguientes cinco (5) días calendario deberá escuchar a las partes involucradas en la queja de manera individual, siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes. El Comité una vez desarrolladas estas entrevistas determinará la pertinencia de escuchar a testigos para el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 15. REUNIÓN DE DIALOGO Y MEDIACIÓN. Dentro de los cinco (5) días siguientes al espacio de escucha individual de las partes, el Comité de Convivencia Laboral debe adelantar una reunión para el dialogo, la mediación y el establecimiento de compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias presentadas entre las partes involucradas. Esta reunión deberá realizarse siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes. El presidente del Comité de Convivencia Laboral dará el inicio a la reunión de dialogo y mediación, explicando de manera breve y sucinta los objetivos los principios y la metodología de la reunión.

PARAGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral podrá ampliar el término para adelantar la reunión de dialogo y mediación por diez (10) días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

PARAGRAFO 2. EL Comité de Convivencia Laboral es responsable de desarrollar el procedimiento preventivo interno para superar las situaciones que denoten acoso laboral, antes de que tenga lugar el ejercicio de la acción disciplinaria. En consecuencia, la competencia del Comité de Convivencia Laboral no es calificar la falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.

PARÁGRAFO 3. No se requiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

ARTÍCULO 16. PLAN DE MEJORA CONCERTADO ENTRE LAS PARTES. Dentro de los cinco (5) días siguientes el Comité de Convivencia Laboral deberá 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.

PARAGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral podrá ampliar el término para la formulación del plan de mejora por diez (10) días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

PARAGRAFO 2. En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja inmediatamente a la Procuraduría General de la Nación.

ARTÍCULO 17. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO DE CONVIVENCIA. El Comité de Convivencia Laboral mensualmente deberá realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja conforme a lo pactado. El informe que presenten las partes respecto al cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión de mediación será revisado por el Comité de Convivencia Laboral.

Al verificar el cumplimiento de lo pactado, el Comité cerrará el caso y dará por finalizado el procedimiento.

Por el contrario, si al analizar el informe o realizar el seguimiento posterior se evidencia el incumplimiento de los acuerdos o de las recomendaciones formuladas por alguna de las partes, o persista la conducta, el Comité remitirá la queja con los documentos soportes de las actuaciones adelantadas a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia. Esto deberá realizarse máximo dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento o la persistencia de la conducta.

Si el funcionario que elevó la queja no presenta su informe, se entenderá que se encuentra conforme respecto al cumplimiento de los acuerdos. En consecuencia, el Comité cerrará el caso, finalizando de esa manera el procedimiento.

ARTÍCULO 18. EFECTOS DE LA INASISTENCIA A LA REUNIÓN DE MEDIACIÓN. Cuando el quejoso o el presunto autor del acoso laboral no comparezca(n) al ser citado(s) para ampliar o precisar los hechos o para la reunión de mediación, la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral expedirá constancia en ese sentido, indicando expresamente las excusas presentadas por la inasistencia, si las hubiere.

Se entenderá que existe desistimiento tácito del quejoso por su inasistencia a dos (2) reuniones de ampliación de queja y/o de mediación, sin que medie justificación fundada en razones de fuerza mayor o caso fortuito, presentada dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en la cual fue citado.

Por su parte, la inasistencia del autor del presunto acoso laboral a dos reuniones citadas por el Comité de Convivencia Laboral, sin una justificación válida y oportuna en idénticos términos a los previstos en el anterior acápite, dará lugar a que se entienda que no tiene voluntad de llegar a un acuerdo de convivencia y, en consecuencia, siendo imposible tener un resultado exitoso de mediación, el asunto se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 19. INFORMES DE RECOMENDACIONES DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

ACOSO LABORAL Y DE GESTIÓN. El Comité de Convivencia Laboral deberá presentar ante la alta dirección del Centro Nacional de Memoria Histórica las recomendaciones que consideren para el desarrollo efectivo de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral en la entidad, dentro de los quince días calendario siguientes al cierre del caso. Así mismo trimestralmente deberán presentar informes sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones; anualmente deberán presentar informe de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

ARTICULO 20. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DADAS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Mensualmente el Comité de Convivencia Laboral deberá realizar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a la Dirección Administrativa y Financiera de la Entidad.

ARTICULO 21. PLAZO MAXIMO PARA LA INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LOS CASOS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL. El procedimiento para la investigación y resolución de los casos de presunto acoso laboral no podrán extenderse por un periodo superior a ochenta y cinco (85) días calendario contados a partir que se reciba la denuncia o queja formal.

PARAGRAFO. En aquellos casos en los cuales sea necesario tomar medidas de protección inmediata, el Comité de Convivencia Laboral deberá garantizar que las mismas estén dirigidas a la protección efectiva de los derechos de quien ha interpuesto la queja y se guarde la respectiva confidencialidad para lo cual se podrán reducir los plazos definidos en la presente resolución.

El plazo en el que se realice el proceso deberá garantizar que se adelante de manera oportuna, con la debida diligencia y sin demoras injustificadas enmarcada en los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

CAPÍTULO IV: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 22. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN. La Dirección Administrativa y Financiera a través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo adelantará las siguientes medidas de prevención y corrección:

- a) Formular un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y entorno laboral libre de violencias y acoso.
- b) Estudiar las recomendaciones emanadas del comité y determinar la adopción de las medidas convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.
- c) Desarrollar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- d) Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador, y de las servidoras y los servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- e) Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- f) Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de rechazar estas prácticas y de respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- g) Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información

Continuación de la Resolución “Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

- h) Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigidas tanto a los niveles directivos, mandos medios, así como a las servidoras y los servidores públicos que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la entidad pública, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- i) Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las servidoras y los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad pública.
- j) Realizar acciones investigativas y de análisis de riesgo, en el caso que se pueda comprobar que otras servidoras y otros servidores públicos se están viendo afectados por situaciones de acoso laboral que ya se han reportado, y analizar posibles contextos de riesgo para las servidoras y los servidores públicos que puedan verse expuestos a las conductas de acoso.
- k) Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.
- l) Promover la participación de las servidoras y los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo asociados al acoso laboral.
- m) Facilitar el traslado de las servidoras y los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomienden.
- n) Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
- o) Generar alianzas con organismos y/o entidades que brinden primeros auxilios psicológicos a las servidoras y los servidores públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.

ARTÍCULO 23. MEDIDAS CORRECTIVAS:

1. La Dirección Administrativa y Financiera formulará el procedimiento para la prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral en la entidad.
2. Cuando sea necesario y pueda realizarse o cuando sea recomendación del Comité de Convivencia Laboral o médico tratante se revisará la viabilidad de trasladar a otra dependencia a los servidores públicos que se encuentren inmersos en quejas de presunto acoso laboral.
3. Los servidores públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica cuentan con acceso continuo al servicio de primeros auxilios psicológicos a través de la ARL Positiva, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

ARTÍCULO 24. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. La Administradora de Riesgos Laborales con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

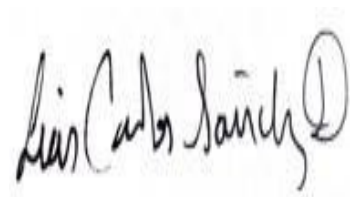
ARTÍCULO 25. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 173 de 2020 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 26. COMUNICACIÓN Y PUBLICACIÓN. Comunicar la presente Resolución al Comité de Convivencia Laboral y publicarla en la página web de la entidad.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Continuación de la Resolución “*Por la cual se establece el procedimiento para la atención, prevención, corrección de conductas de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

Dada en Bogotá D.C. el 22 de Mayo 2025



LUIS CARLOS SÁNCHEZ DÍAZ
Director (e)
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO NACIONAL DE
MEMORIA HISTÓRICA

Proyectó: Yudy Milena Mosquera Peña
Revisó: Luz Patricia Arias Caicedo, Ana Maria Trujillo Coronado