



EJÉRCITO NACIONAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 020917 DE 2017

(25 OCT 2017)

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia laboral en el Ejército Nacional

EL COMANDANTE DEL EJÉRCITO NACIONAL

En uso de sus facultades legales y en especial la que le confiere el artículo 1 de la Resolución Ministerial 6955 del 9 de octubre de 2012 y

CONSIDERANDO:

Que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Que las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la Ley 489 de 1998, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.

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 9o, dispone que las empresas e instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 proferida por el Ministerio de la Protección Social, "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"; en su artículo 14, contempla como medida preventiva de Acoso Laboral, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 del 30 de abril de 2012, definió los parámetros para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas, y estableció las responsabilidades que les asiste a los empleadores públicos y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que a través de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012", el Ministerio de Trabajo, dispuso que las entidades públicas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

Que mediante Resolución 6955 del 9 de octubre de 2012 el Ministerio de Defensa delegó al Comandante del Ejército Nacional, la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.

Que el artículo 8º literal a de la Ley 1010 de 2006 establece que las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que conforman la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida, no constituyen conductas de acoso laboral.

Que el régimen disciplinario para las Fuerzas Militares establece los medios correctivos como mecanismos para encauzar la disciplina, conservarla, mantenerla y vigorizarla, protegiendo a los hombres contra su propia debilidad, preservándolos de toda influencia nociva y aquellos que incitan a perseverar en el cumplimiento estricto de los deberes.

Que el artículo 51 de la Ley 734 de 2002, "Por la cual se expide el código disciplinario único" contempla la preservación del orden interno cuando se trate de hechos que contraríen el orden administrativo contemplando medidas preventivas y correctivas para el efecto.

Que unido a lo anterior la Procuraduría Delegada para las Fuerzas Militares en pronunciamiento de fecha 26 de Junio de 2015, radicación IUS2015-116489 hace precisión sobre la materia indicando que la disciplina que confluye al interior de la Fuerza Pública exige un orden interno que asegure el desempeño eficaz de la función.

Que mediante Disposición No. 0004 del 26 de febrero de 2016 se reestructuró el Ejército Nacional y se aprobaron sus tablas de organización y equipo TOE, aprobada mediante Disposición No. 011 del 07 de marzo de 2016 emitida por el Comando General de las Fuerzas Militares y Resolución No. 3402 del 28 de abril de 2016 expedida por el Ministerio de Defensa Nacional, creando en el Estado Mayor los Comandos de asesoría o staff, comandos funcionales, comandos funcionales operacionales y comandos de apoyo de combate, los cuales se encuentran definidos en el boletín No. 1 de Enero de 2017, emitido por la Dirección de Organización del Ejército.

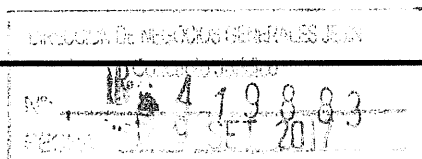
Que en virtud de lo anteriormente expuesto, se hace necesario disponer la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional.

RESUELVE:

CAPITULO I

Ámbito de aplicación, objeto, modalidad y contexto de las conductas de acoso laboral

Artículo 1. Ámbito de aplicación: La presente resolución cobija al personal militar del Ejército Nacional, servidores públicos de la planta de empleos públicos del Ministerio de Defensa Nacional asignados al Ejército Nacional y trabajadores oficiales al servicio del Ejército Nacional.



Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

Artículo 2. Funcionario competente del comité de convivencia laboral: Es la autoridad encargada de la designación de los integrantes del comité, de conformidad con los cargos señalados en la presente resolución y fungirá como el Presidente del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 3. Partes intervinientes del presunto acoso laboral: Son partes del presunto acoso laboral el **sujeto activo** (autor del presunto acoso) y el **sujeto pasivo** (víctima del presunto acoso).

Artículo 4. Objeto: Identificar y establecer al interior del Ejército Nacional los mecanismos para prevenir y corregir las modalidades en que se pueden presentar las presuntas conductas de acoso laboral.

Artículo 5. Modalidad y contexto de las conductas de acoso laboral: Corresponden a las señaladas en el artículo 2 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y en las demás normas que la modifiquen, complementen o deroguen.

CAPITULO II

Mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral al interior del Ejército Nacional

Artículo 6. Mecanismos preventivos: Corresponden a las diferentes actividades que tengan como propósito evitar la ocurrencia de conductas que puedan constituir en el marco de la Ley de acoso laboral, para tal fin la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército Nacional - DANTE en conjunto con la Dirección de Familia y Bienestar - DIFAB, la Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército - DIPSE y la Dirección de Sanidad - DISAN, emitirán lineamientos y campañas para que las diferentes Unidades y dependencias del Estado Mayor del Comando Ejército lleven a cabo entre otras, las siguientes labores:

- A. Talleres o charlas instructivas individuales o colectivas, dirigidas al personal militar y civil vinculado laboralmente a la institución, encaminadas a mejorar el clima laboral y el adecuado manejo de las relaciones laborales.
- B. Actividades lúdicas pedagógicas, orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.
- C. Establecer medidas encaminadas a facilitar las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros, compañeras y entre superiores.
- D. Instituir mecanismos de control y vigilancia que impidan situaciones de riesgo.

Parágrafo: Constituirán además mecanismos preventivos y estarán a cargo del Departamento de Personal CEDE1, los siguientes:

- A. Seguimiento y vigilancia periódica de los casos.
- B. Presentar ante la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas del acoso laboral, así como elaborar un informe anual de resultados de la gestión y los informes requeridos por los organismos de control, de ser procedente.

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

Artículo 7. Propósito de los mecanismos preventivos: Crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso laboral, desarrollando estrategias claras que impulsen un entorno de interacción social positivo, donde exista responsabilidad al momento de abordar los conflictos y la comunicación.

CAPITULO III

Competencia

Artículo 8. Competencia. Serán competentes en el Ejército Nacional los Comités de Convivencia Laborales que deberán ser conformados de la siguiente manera:

- A. **Comité de Convivencia Laboral del Estado Mayor del Comando del Ejército:** Este comité conocerá y actuará para atender las conductas o situaciones constitutivas de presunto acoso laboral que se presenten en las dependencias orgánicas del Comando del Ejército, Segundo Comando, los departamentos que conforman la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas, los Comandos Funcionales de la Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerza, las direcciones de la Jefatura de Estado Mayor de Operaciones y el Comando Especial contra Amenazas Territoriales. Así como el personal que cumpla labores en las diferentes Jefaturas. El Director de Familia y Bienestar será el funcionario competente.

El comité del Estado Mayor del Comando del Ejército no atenderá las conductas o situaciones constitutivas de presunto acoso laboral que se presenten en los Comandos Funcionales Operacionales, ni en sus dependencias o unidades orgánicas o agregadas.

- B. **Comité de Convivencia Laboral de los Comandos Funcionales Operacionales:** El Jefe de Estado Mayor o Segundo Comandante, según corresponda será el funcionario competente. El comité conocerá de las quejas de presunto acoso laboral que se presenten respecto del personal orgánico de los Comandos y de sus Unidades orgánicas o agregadas.

Entiéndase por Comando Funcional Operacional aquel cuya misión está dirigida hacia un elemento mínimo administrativo y otros elementos operacionales, su estructura organizacional está compuesta por direcciones (dependencias) y unidades militares (Brigadas, Batallones y otros). Para tal efecto y de conformidad a lo señalado en la disposición No. 0004 de 2016, corresponden al Comando de Educación y Doctrina, Comando Logístico y Comando de Ingenieros. Lo anterior sin perjuicio de otros Comandos de la misma naturaleza que se llegaren a crear.

- C. **Comité de Convivencia Laboral de los Comandos de Apoyo de Combate:** El Jefe de Estado Mayor o Segundo Comandante, según corresponda será el funcionario competente. El comité conocerá de las quejas de presunto acoso laboral que se presenten respecto del personal orgánico de los Comandos y de sus Unidades orgánicas o agregadas.

Entiéndase por Comando de Apoyo de Combate aquel cuya misión es desarrollar actividades operacionales. Su estructura organizacional está compuesta desde una División, Comando, Fuerza de Tarea, Batallón, etc hasta el mínimo elemento operacional. Para tal efecto y de conformidad a lo señalado en la disposición No. 0004 de 2016, corresponden al Comando de Apoyo de Combate de Inteligencia

REC-4-19-883

19 SET. 2017

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

Militar, Comando de Apoyo de Combate de Contrainteligencia Militar, Comando de Apoyo Operacional de Comunicaciones y Ciberdefensa y Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo. Lo anterior sin perjuicio de otros Comandos de la misma naturaleza que se llegaren a crear.

- D. **Comité de Convivencia Laboral de las Unidades Operativas Mayores:** El Jefe de Estado Mayor de cada División será el funcionario competente. El comité conocerá de las quejas de presunto acoso laboral que se presenten respecto del personal orgánico de la División y de sus Unidades Operativas y Tácticas orgánicas o agregadas.

Para la División de Aviación y Asalto Aereo, el funcionario competente será el Jefe de Estado Mayor.

Las unidades que sean creadas bajo diferentes denominaciones pero con equivalencia de Unidad Operativa o Táctica, también serán asumidas por los comités de las Unidades Operativas Mayores.

Parágrafo 1º. Cuando el funcionario competente al que se refiere el presente artículo esté involucrado en una presunta situación de acoso laboral como posible infractor o sujeto pasivo asumirá como funcionario competente el superior jerárquico de este, quien presidirá el comité con los demás integrantes sin que sea necesaria una nueva designación. Para tal fin, corresponderá al secretario del comité comunicar dicha situación a quien se desempeñará como presidente.

Parágrafo 2º. Cuando uno de los integrantes del comité diferente al funcionario competente esté involucrado en una presunta situación de acoso laboral como posible infractor o sujeto pasivo, corresponderá al presidente designar en su reemplazo un funcionario de su dependencia o unidad.

Parágrafo 3º. Cuando el presunto infractor o sujeto pasivo sea más antiguo que el funcionario competente, asumirán como presidentes del comité y desempeñarán las funciones acá establecidas con los demás integrantes, sin que sea necesaria una nueva designación, así:

- A. **Comité de convivencia laboral del Estado Mayor del Comando del Ejército:** Presidirá el comité el superior jerárquico del Director de Familia y Bienestar. En caso que el implicado resultare más antiguo que el superior jerárquico mencionado, fungirá como presidente del comité el Jefe de Estado Mayor Generador de Fuerza o el Inspector General de conformidad con la antigüedad del involucrado.

Cuando el sujeto pasivo o activo sea un Jefe de Estado Mayor, el comité será presidido por el Inspector General. En caso que sea este el implicado, conocerá el Segundo Comandante. Asimismo de los hechos en que resultare involucrado el Segundo Comandante el funcionario competente será el Comandante del Ejército, quien tendrá la facultad de designar un comité para conocer del caso en particular.

- B. **Comités de convivencia laboral de las Unidades Operativas Mayores, Comandos Funcionales Operacionales y Comandos de Apoyo de Combate:** El Comité de Convivencia Laboral será presidido por el superior jerárquico del funcionario competente.

En caso que el implicado resultare más antiguo que el superior jerárquico mencionado, fungirá como presidente del comité el Jefe de Estado Mayor Generador de Fuerza o Jefe de Estado Mayor de Operaciones, según corresponda. En este

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

evento los integrantes del comité serán mínimo tres, designados por dicho funcionario de personal orgánico de su Unidad, de conformidad con los parámetros establecidos en el artículo 12 del presente acto administrativo.

En caso de las Unidades Operativas Mayores, si resulta implicado el Comandante de una de sus Brigadas, el Presidente del Comité será el Comandante de la División.

Parágrafo 4º. En caso de supresión de cargos o de cambio de denominación de los mismos, la competencia se entenderá delegada en los cargos que tengan autoridad y responsabilidades equivalentes de aquellos que se han citado en la presente Resolución.

Artículo 9. Competencia indelegable: Los funcionarios competentes del Comité de Convivencia Laboral no podrán delegar en otros funcionarios la realización de los actos anteriormente descritos. De igual forma, la designación como presidentes de los comités es de obligatoria aceptación.

Artículo 10. Casos no previstos. Para los casos de competencia no contemplados en la presente Resolución, siempre y cuando estén dentro de los factores de jerarquía y antigüedad que así lo permitan, el Comandante del Ejército designará un comité para conocer del asunto en concreto.

CAPÍTULO IV

Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral del Ejército Nacional

Artículo 11. Objeto del comité de convivencia laboral: El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Fuerza. Dicho Comité procurará por generar una conciencia colectiva conviviente entre los colaboradores de la institución, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los funcionarios, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

Artículo 12. Conformación del comité de convivencia laboral: Cada uno de los Funcionarios Competentes (Director de Familia y Bienestar, Jefes de Estado Mayor o Segundos Comandantes, según corresponda de acuerdo al artículo 8 de la presente Resolución) de los diferentes Comités de Convivencia Laboral al interior del Ejército Nacional, nombrarán dentro del personal orgánico de su dependencia o unidad a tres integrantes los cuales pueden ser personal militar o civil al servicio del Ejército Nacional y serán:

- A. El Director de Personal para el Comité de convivencia laboral del Estado Mayor del Comando del Ejército; el encargado de la administración de personal en los Comandos Funcionales Operacionales y Comandos de Apoyo de Combate y el Oficial D1 (Personal) en las Unidades Operativas Mayores.
- B. Un Suboficial de la Dirección de Familia y Bienestar para el comité del Estado Mayor del Comando del Ejército; un suboficial de las oficinas encargadas de la administración de personal para los comités de los Comandos Funcionales Operacionales y Comandos de Apoyo de Combate; un Suboficial de la Sección D1 (Personal) para los comités de las Unidades Operativas Mayores, quienes fungirán como secretarios de cada Comité.

DIRECCION DE NEGOCIOS GENERALES JE IN
Comando en Jefe
19 SET. 2017

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

C. Un Asesor Jurídico.

Para tal fin el presidente del comité informará mediante comunicación escrita la designación efectuada, la cual es de obligatoria aceptación.

El funcionario competente y los integrantes seleccionados conforman el comité de convivencia laboral.

Una vez efectuadas las comunicaciones, procederán a reunirse para la instalación formal del comité, dejando constancia de ello mediante acta.

Parágrafo 1. El presidente del Comité deberá prever una capacitación conjunta a todos sus integrantes en materia de resolución de conflictos, comunicación asertiva y en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006. Cada vez que se designe un nuevo integrante del comité, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del mismo.

Parágrafo 2. El período de los integrantes del comité de convivencia será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su designación. Podrán ser seleccionados nuevamente por una sola vez.

Parágrafo 3. El presidente del comité de convivencia laboral puede solicitar el acompañamiento de un psicólogo con el fin de brindar apoyo y asesoría, él cual no hará parte del comité.

Artículo 13. Funciones del comité: El comité tendrá entre otras las siguientes funciones:

- A. Examinar de manera confidencial y reservada la situación planteada, tomando las desiciones pertinentes.
- B. Oír a cada una de las partes involucradas en la queja, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.
- C. Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones planteadas.
- D. Ser imparcial y actuar con ética.
- E. Las demás que le sean asignadas en esta Resolución y en las normas que reglamentan la materia.

Artículo 14. Funciones del presidente del comité: Serán funciones del Presidente del Comité las siguientes:

- A. Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones mediante comunicación enviada por el secretario.
- B. Presidir y orientar las sesiones en forma dinámica y eficaz.
- C. Presentar a la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas, las recomendaciones que considere pertinentes para la implementación de políticas tendientes a evitar conductas de acoso laboral.

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

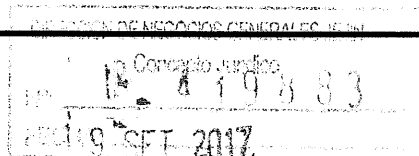
D. Las demás que le sean asignadas en esta Resolución y en las normas que reglamentan la materia.

Artículo 15. Funciones del secretario del comité: Serán funciones del Secretario del Comité las siguientes:

- A. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- B. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité, la convocatoria realizada por el presidente a las audiencias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- C. Citar por escrito a las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- D. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- E. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- F. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes unidades y dependencias de la Fuerza.
- G. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- H. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección de Familia y Bienestar.
- I. Efectuar seguimiento del cumplimiento de los compromisos hasta su finalización, habiendo sido acatados en su totalidad, procederá este al archivo de las diligencias.
- J. Las demás que le sean asignadas en esta Resolución y en las normas que reglamentan la materia.

Artículo 16. Facultades de las partes intervinientes del presunto acoso laboral: Las partes tendrán las siguientes facultades:

- A. Solicitar al comité de convivencia laboral su intervención para que se adopten las medidas pertinentes para superar la situación de presunto acoso laboral.
- B. Aportar los documentos que consideren necesarios con ocasión de la queja.
- C. Presentar fórmulas de arreglo.
- D. Solicitar copias de la actas.
- E. Las demás que se encuentren descritas en la presente Resolución y en las normas que reglamentan la materia.



Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

CAPITULO V

Trámite de las quejas y procedimiento preventivo interno para superar las conductas o situaciones presuntamente constitutivas de acoso laboral

Artículo 17. Procedimiento: El Comité de Convivencia Laboral desarrollará el siguiente procedimiento con ocasión de los asuntos que sean sometidos a su consideración:

A. De la queja:

1. El funcionario público orgánico del Ejército Nacional que se considere afectado de una conducta de presunto acoso laboral, tendrá derecho a presentar queja por ese hecho, de acuerdo a los siguientes parámetros:
 - a. Debe ser presentada por escrito firmado por el sujeto pasivo, indicando su nombre, documento de identificación, dependencia donde labora y datos completos para la recepción de comunicaciones. En la queja se debe proporcionar una relación clara y detallada de los hechos constitutivos de posible acoso laboral, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que habrían ocurrido, así como el nombre, cargo y demás datos de identificación del presunto responsable, anexando los soportes que se tengan y demuestren los presuntos hechos.
 - b. La queja será radicada ante su jefe inmediato, que en el evento de no tener competencia la direccionará al Funcionario Competente del Comité de Convivencia Laboral que corresponda.

B. Del trámite de la queja:

Recibida la queja con el fin de precisar los hechos y establecer si se trata de una conducta de presunto acoso laboral, a más tardar dentro de los diez (10) días calendario siguientes, el Presidente convocará al Comité y por conducto del secretario citará hasta un máximo de tres (3) veces a las partes para ser escuchadas en audiencia sin la presencia de terceros, salvo los integrantes del Comité y el psicólogo cuando a solicitud del funcionario competente haya requerido su asistencia. Agotado este trámite y si alguno de los citados no asiste sin justificación o no solicita aplazamiento o realización de la diligencia a través del empleo de medios electrónicos, se dejarán las respectivas constancias, remitiéndose las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, finalizando así el procedimiento.

- C. **Desarrollo de las audiencias:** La audiencia tiene el carácter reservado y confidencial, la cual se desarrollará en dos etapas; la primera corresponde a la verificación y análisis de la queja. La segunda etapa que se denominará procedimiento preventivo interno, solo procederá cuando el comité habiendo escuchado las partes determine que se trata de una conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral.

El desarrollo de las audiencias deberá quedar consignado en un acta debidamente firmada por los intervinientes en la que se dejará constancia de las actuaciones, decisiones, recomendaciones o compromisos surtidos en la misma. Si una de las partes se negare a firmarla, bastará con que se exprese tal situación en la misma. Las actas no reposarán en las hojas de vida de los funcionarios involucrados.

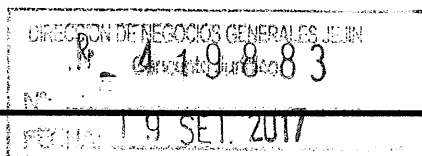
El comité si lo considera necesario podrá celebrar diversas audiencias en conjunto o por separado con cada una de las partes intervinientes, en todo caso siempre deberá

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

elaborarse acta de cada una de ellas. Estas diligencias también podrán realizarse a través de medios electrónicos a solicitud de las partes, facultad exclusiva de estas.

El desarrollo de la audiencia tendrá el siguiente orden:

1. Será iniciada y adelantada bajo la dirección del presidente con la asistencia de la totalidad de los miembros del comité, quien informará a las partes el procedimiento a seguir y la finalidad de la misma.
2. Acto seguido, dará la palabra a las partes involucradas comenzando con el sujeto pasivo, seguidamente intervendrá el presunto infractor. Cualquiera de las partes podrán aportar los soportes que consideren pertinentes.
3. Una vez escuchadas las partes el Comité de Convivencia Laboral puede determinar:
 - a. Que los hechos constituyen algunas de las conductas previstas en el artículo 8º de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 o que no existen motivos para considerar que se presenta un presunto acoso laboral y asimismo, no se desprende otro tipo de situación para continuar con el trámite, en cuyo caso dejará consignada en el acta las razones y argumentaciones.
 - b. Que los hechos analizados no corresponden a una conducta constitutiva de presunto acoso laboral pero que del contenido de la queja se desprende aplicar alguna de las actuaciones administrativas a continuación relacionadas, para lo cual se dejará consignada en el acta las razones y argumentaciones, en cuyo caso corresponderá remitir las diligencias a la autoridad competente, así:
 - 1) Trámite de derecho de petición: Artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, el cual modifica el artículo 21 de la Ley 1437 de 2011 en concordancia con la Resolución No.430 del 2017 del Ministerio de Defensa Nacional y sus modificaciones.
 - 2) Remisión de la queja cuando los hechos sometidos a su consideración puedan constituir presunta falta disciplinaria o conducta punible que serán puestos en conocimiento de la autoridad competente remitiendo a su vez copia de las actuaciones que se hubieren surtido.
 - 3) Recomendar la aplicación de medios correctivos y preventivos para encauzar la disciplina:
 - a) Medios correctivos para el personal militar:
 - (1) Los señalados en el régimen disciplinario para las Fuerzas Militares.
 - (2) Registro de anotaciones de demérito y/o conceptos conforme lo dispone el Decreto Ley 1799 de 2000, la Disposición No.039 de 2003 y demás normas que los complementen, modifiquen o deroguen.
 - b) Medios preventivos para el personal civil: Son competencia del funcionario que ostenta la calidad de superior jerárquico del personal civil.



Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

La Oficina de Control Disciplinario es la dependencia competente para aplicar los **medios correctivos al personal civil**, a quien se debe informar para que investigue los hechos.

- c. Que se presenta una conducta o situación presuntamente constitutiva de acoso laboral prevista en el artículo 7 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por lo tanto dispondrá del inicio del procedimiento preventivo interno.

Procedimiento preventivo interno.

Acto seguido y habiendo el comité considerado que se trata de una conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral, el presidente dará inicio a la segunda etapa de la audiencia, es decir, al procedimiento preventivo interno, el cual consiste en la invitación a las partes que hace el comité a conciliar las diferencias, para lo cual propondrá fórmulas de arreglo que den fin a la situación, ello sin perjuicio de las mismas alternativas que puedan plantear los involucrados.

El mencionado procedimiento finalizará con alguna de las siguientes situaciones:

1. Aceptación de las fórmulas de arreglo por las partes, caso en el cual se dará por culminado el trámite sin que sea necesario remitir las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación. El comité efectuará seguimiento del cumplimiento de los compromisos hasta su finalización por intermedio del secretario, habiendo sido acatados en su totalidad, procederá este al archivo de las diligencias.

De no cumplirse las fórmulas de arreglo o de persistir la situación origen de las actuaciones, se podrá reiterar por una (1) sola vez el cumplimiento a las fórmulas de arreglo, mediante comunicación enviada a las partes por el presidente del comité.

En caso de persistir la situación, el presidente mediante comunicación motivada en la que indique las acciones adoptadas remitirá las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, allegando los soportes que den cuenta del trámite adelantado.

2. No aceptación de las fórmulas de arreglo, evento en el cual se ordenará la remisión de las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación con los soportes pertinentes, procediendo al archivo de las mismas.

Artículo 18. Mecanismos alternativos para adelantar las audiencias: Las audiencias podrán llevarse a cabo a través de medios electrónicos de conformidad con el artículo 53 de la Ley 1437 de 2011, garantizando en todo caso la autenticidad de la diligencia y levantando la correspondiente acta de los eventos ocurridos. La audiencia debe reunir las mismas condiciones de la celebrada personalmente.

Artículo 19. De los sujetos activos o pasivos que se encuentren retirados de la institución: Si al momento de ser citadas las partes por el comité para el desarrollo de la audiencia y el sujeto activo o pasivo se encuentra retirado de la Institución, se enviarán por lo menos tres (3) comunicaciones por un medio eficaz y adecuado a la última dirección registrada en la base de datos de la Fuerza. Agotado este trámite y si alguno de los citados no asiste sin justificación, se dejarán las respectivas constancias, remitiéndose las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, acreditando la situación de retiro del funcionario, al igual que toda la documentación que permita su ubicación.

Continuación Resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional"

Artículo 20. De la temeridad en la queja: Quien presenta una queja por presunto acoso laboral está en la obligación de hacerlo con absoluta lealtad a los hechos. Si se evidencia temeridad en la queja esta situación se pondrá en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación, junto con las actuaciones surtidas.

Artículo 21. De la caducidad de las situaciones que constituyen presuntamente acoso laboral: Caducarán las acciones derivadas del acoso laboral seis (6) meses después contados a partir de la ocurrencia de la conducta, conforme al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, tiempo estimado para que el afectado ponga en conocimiento a la autoridad competente los hechos.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

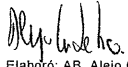
Artículo 22. De la capacitación. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente Resolución la Dirección de Control de Investigaciones del Ejército Nacional en coordinación con el Departamento de Personal efectuarán un proceso de socialización y capacitación de lo dispuesto en este acto administrativo a las dependencias del Estado Mayor del Comando del Ejército, Unidades militares y a los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral.


Artículo 23. Vigencia y derogatoria: La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución No. 1907 del 25 de noviembre de 2008 y las demás que le sean contrarias.

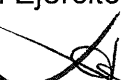
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

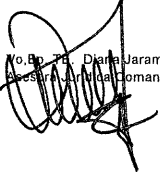
Dada en Bogotá, D.C., a 25 OCT 2017

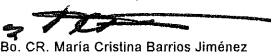

General ALBERTO JOSÉ MEJÍA FERRERO
Comandante del Ejército Nacional

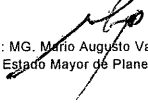

Elaboró: AB. Alejo Conde
Asesor Jurídico CEDE1


Revisó: MY. Claudia Pedraza
Directora DINEG


Revisó: MY. Marlon Gómez
Oficial de Alineación y Políticas DIPEP


Vo.Bo. DI. Diana Jaramillo
Asesora Jurídica Comandante del Ejército


Vo.Bo. CR. María Cristina Barrios Jiménez
Jefe Departamento de Personal CEDE1


Aprobó: MG. Mario Augusto Valencia Valencia
Jefe de Estado Mayor de Planeación y Políticas

