

CIRCULAR CONJUNTA No. 100-004-2024

- PARA:** REPRESENTANTES LEGALES, SECRETARIOS GENERALES, JEFES DE TALENTO HUMANO O QUIENES HAGAN SUS VECES, JEFES DE CONTROL INTERNO O QUIENES HAGAN SUS VECES Y COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL, RAMA LEGISLATIVA, RAMA JUDICIAL, ORGANIZACIÓN ELECTORAL, ÓRGANOS AUTÓNOMOS Y DE CONTROL.
- DE:** MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
- ASUNTO:** LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CIRCULAR NO. 003 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.
- FECHA:** BOGOTÁ D.C, 02 DE DICIEMBRE DE 2024

Por medio de la presente Circular Conjunta se insta a todas las entidades públicas, tanto del orden nacional como territorial, a dar cumplimiento a lo previsto en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, relacionada con el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

En virtud de lo anterior, se definen los siguientes lineamientos para el manejo del acoso laboral por parte de los Comités de Convivencia Laboral en el sector público para el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006¹, en los siguientes términos:

La Constitución Política en su artículo 1° consagra lo siguiente “... Colombia es un Estado Social de Derecho fundado 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”. Por su parte el artículo 13, señala que “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”; a su vez, el artículo 21 estipula que la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma; adicionalmente, el artículo 25 *ibídem*, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social.

¹ “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”.

Por su parte, por medio de la Ley 1010 de 2006, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso. Y a su vez, la Ley 1257 de 2008, establece que el acoso laboral tiene que ser analizado bajo el enfoque de las violencias basada en género contra las mujeres, reconociendo las relaciones de poder históricamente desiguales que generan violencias y conductas de acoso, que tienen un alto nivel de tolerancia social e institucional donde las mayores víctimas son las mujeres, en especial en los entornos laborales.

En este sentido, se expidió la Resolución 2646 de 2008², la cual, en su artículo 14 establece las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben realizar los empleadores; la Resolución 652 de 2012³, sobre la conformación de los comités de convivencia y la Resolución 1356 de 2012⁴ que modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012, relacionada con la conformación y puesta en marcha de los comités de convivencia laboral.

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben seguir el siguiente procedimiento para realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana.

1. Lineamientos para el proceso preventivo

Los comités de convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales se realizarán en los siguientes términos, garantizando el derecho al Debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

| Funciones | Tiempos |
|--|---|
| 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. | 5 días calendario. |
| 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las 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. | 5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario. |

² "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".

³ "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

⁴ "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".

| | |
|--|---|
| 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral. | 5 días calendario |
| 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. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral. | 5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario. |
| 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. | 5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario. |
| 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. | Mensual |
| 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial. | La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendario, una vez se verifique el incumplimiento. |
| 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública 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. | Máximo 15 días calendario |
| 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de talento humano de las entidades públicas. | Mensual |
| 10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública. | Trimestral |

El procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la denuncia formal. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública. En aquellos casos en los cuales sea necesario tomar medidas de protección inmediata, se 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 términos aquí detallados.

Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

En todo momento se debe garantizar el debido proceso para lo cual se debe permitir el acceso a la información relacionada y evitar medidas arbitrarias.

Es esencial que el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes involucradas de manera equitativa y garantice la confidencialidad, para proteger a las servidoras y los servidores públicos de represalias.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todos los implicados.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

Se debe garantizar en todo el acompañamiento la acción sin daño o revictimización, proponiendo alternativas de concertación que no necesariamente signifique poner a las partes en el mismo escenario a dialogar.

De presentarse situaciones en las que se identifique que las medidas adoptadas no están siendo efectivas, se deberá revisar y, en su caso, fortalecer los procedimientos internos.

2. Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Las entidades públicas deben elaborar un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual debe incluir entre otras las siguientes medidas preventivas y correctivas.

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.

- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- 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.
- 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.
- Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- 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.
- 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.

Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.
- 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.
- 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.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
- 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.

3. Sanciones

El incumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115, del Decreto 2150 de 1995 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11, del Título 4, de la Parte 2, del Libro 2, del Decreto 1072 de 2015. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91, del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de sus funciones, en especial las relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades de las y los servidores públicos y de

las entidades y organismos del Estado y más específicamente en las materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa y Control Interno, a continuación precisa los lineamientos aplicables para los Representantes Legales, Jefes de Talento o quienes hagan sus veces, así como para los Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces en todas las entidades y organismos del Estado, tendientes a establecer las acciones necesarias para avanzar en el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, las resoluciones reglamentarias en estas materias y el exhorto de la Procuraduría General de la Nación, en los siguientes términos, basados en el marco del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), así como del Esquema de Líneas⁵, eje articulador para la gestión del riesgo y control:

1. Lineamientos para los/las Representantes Legales de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la Línea Estratégica⁶ de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. En el marco de la planeación estratégica institucional prevista para la siguiente vigencia específicamente para el Plan Estratégico de Talento Humano garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades. De acuerdo con lo cual, se deberán adelantar los seguimientos para establecer el avance y cumplimiento en las normas señaladas en la presente Circular.
2. Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución.
3. Revisar y ajustar en lo que corresponda el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el análisis de riesgo de factores psicosociales que facilite el seguimiento interno en las materias objeto de la presente Circular.

2. Lineamientos para los/las Jefes de Talento o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias, quienes en desarrollo de su gestión actúan como primera línea⁷ de control a la gestión, y dada su transversalidad e importancia estratégica para mejorar las competencias y garantizar el bienestar de las servidoras y los servidores públicos en todas las entidades, como segunda línea⁸ de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

⁵ La estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI, está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno.

⁶ Conformada por la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. La responsabilidad de esta línea de defensa se centra en la emisión, revisión, validación y supervisión del cumplimiento de políticas en materia de control interno, gestión del riesgo, seguimientos a la gestión y auditoría interna para toda la entidad.

⁷ Corresponde a los servidores en sus diferentes niveles, quienes aplican las medidas de control interno en las operaciones del día a día de la entidad. Se debe precisar que cuando se trate de servidores que ostenten un cargo de responsabilidad (jefe) dentro de la estructura organizacional, se denominan controles de gerencia operativa, ya que son aplicados por líderes o responsables de proceso.

⁸ Conformada por servidores que ocupan cargos del nivel directivo o asesor (media o alta gerencia), quienes realizan labores de supervisión sobre temas transversales para la entidad y rinden cuentas ante la Alta Dirección.

1. Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte de la alta dirección, así como de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones.
2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
3. Hacer seguimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus respectivas reglamentaciones, en lo relativo a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y las funciones que deben desarrollar los integrantes de este.
4. Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral en la respectiva entidad.
5. Tomar acciones para promover la transformación cultural al interior de entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones y ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.
6. Tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral asociadas a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad, y poder contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad en estos aspectos.

3. Lineamientos para los/las Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la tercera línea⁹ de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

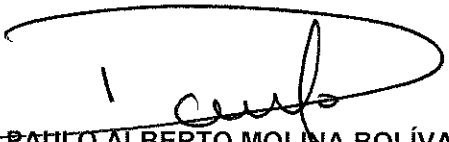
1. Incluir en el Plan Anual de Auditoría presentado al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno a inicios de la próxima vigencia, el seguimiento y/o evaluación a los procesos que adelanta el área de talento humano o instancia que haga las veces, específicamente para el cumplimiento de las normas y exhorto que sustentan la presente Circular. De igual forma, debe hacer seguimiento especial a los lineamientos definidos en la presente Circular, y se deberán evaluar los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.
2. Para evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, dado que la normatividad indica que los temas tratados en este comité tienen un principio de confidencialidad, frente a las solicitudes de información por parte del Jefe de Control Interno su alcance estará dado para evaluar el cumplimiento de la normativa aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, esto con el fin de no afectar o vulnerar los procesos que dicho comité gestiona.

⁹ Conformada por la Oficina de Control Interno, quienes evalúan de manera independiente y objetiva los controles de 2ª línea de defensa para asegurar su efectividad y cobertura; así mismo, evalúa los controles de 1ª línea de defensa que no se encuentren cubiertos o inadecuadamente cubiertos por la 2ª línea de defensa.

Finalmente, a través de esta Circular, se extiende la invitación para seguir abriendo espacios e incentivando ambientes laborales seguros, libres de violencias y discriminaciones en el sector público.

Cordialmente,


GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo


PAULO ALBERTO MOLINA BOLÍVAR
Director Departamento Administrativo de la
Función Pública (E)