

RESOLUCION 790 DE 2017

(noviembre 21)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 316 de 2022>

Por la cual se unifican los criterios procedimentales internos y se implementan los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral dentro del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 316 de 23 de mayo de 2022, 'por la cual se adopta el procedimiento para prevenir el acoso laboral dentro del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 52.178 de 5 de octubre de 2022.

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES,

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas en la Ley [1010](#) del 2006, el numeral 11 del artículo [9o](#) del Decreto 5014 de 2009 y las Resoluciones Nos. 0002646 del 2008, 0000[652](#) y 00[1356](#) de 2012 del Ministerio de Trabajo, y.

CONSIDERANDO:

Que por medio de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en el numeral 1 del artículo [9o](#) ibidem, establece que las Entidades deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que en el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución No. 002646 de 2008 del Ministerio de Protección Social hoy Ministerio de Trabajo, se dispuso que una de las medidas preventivas de acoso laboral era conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que mediante la Resolución No. 000094 de 2 de febrero de 2012, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -ICFES, reglamentó los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se estableció un procedimiento interno para superar conflictos de convivencia y acoso laboral en la Entidad, las funciones y organización del Comité de Convivencia Laboral, dando así cumplimiento a lo preceptuado en la Ley [1010](#) de 2006.

Que el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución No. 00000[652](#) del 30 de abril de 2012, estableció cómo sería la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas, modificado por medio de la Resolución No. 000[1356](#) de 2012.

Que mediante Resolución No. [0800](#) de 2015, por la cual se deroga la Resolución No. 000094 del 02 de febrero de 2012, por la cual se actualiza la implementación de mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se establece un procedimiento interno en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES

Que se hace necesario replantear varios aspectos inherentes a la naturaleza del comité para garantizar la operatividad con miras a promover la convivencia pacífica y armónica de los servidores públicos y a prevenir el riesgo psicosocial que pueda afectar la salud y productividad en los lugares de trabajo.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> La presente resolución tiene por objeto reglamentar los mecanismos de prevención y corrección de las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan actividades en el marco de una relación laboral al interior del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES.

El Comité de Convivencia Laboral se conforma como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Pasar del desacuerdo a las estrategias creativas que tomen en cuenta el punto de vista del otro, resolviendo los conflictos de manera constructiva. “Hablar hasta entendernos”.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Las disposiciones contenidas en la presente resolución se aplican a todos los servidores públicos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES. 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.

**ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES se sujetarán a los valores y principios de solidaridad, diálogo, convivencia y buen trato, a partir del respeto por la diferencia y el reconocimiento de la dignidad y derechos del otro.

**ARTÍCULO 4. SUJETOS, MODALIDADES Y CONDUCTAS.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Sujetos activos, pasivos y partícipes del acoso laboral.

Se entiende por sujeto activo o autor de acoso laboral, el servidor público que incurre en la conducta de acoso; 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 Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, 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, en los términos de la

Ley [1010](#) de 2006 o las normas que la modifiquen o reemplacen.

**ARTÍCULO 5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022>

Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, por parte de 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:

a. **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.

b. **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.

c. **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.

e. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**ARTÍCULO 6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> 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 quejas 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 respecto a las propuestas u opiniones de trabajo, en presencia de los compañeros 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 instituto.

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 del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, o en forma discriminatoria respecto a los demás 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.

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.

o. Las demás conductas que a juicio del Comité de Convivencia Laboral constituyan un presunto acoso laboral, por su capacidad de ofender la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

**ARTÍCULO 7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Los actos respetuosos 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, oficios o memorandos, 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 instituto, 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 dar por terminada la relación legal

y reglamentaria, con base en una causa legal o una justa causa que se determine la finalización 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 Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación- ICFES.

**ARTÍCULO 8. COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia de prevención y corrección de situaciones en las que pueda existir acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral conocerá de las quejas en las cuales el sujeto activo del presunto acoso esté vinculado al ICFES.

**ARTÍCULO 9. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por:

1. Tres (3) representantes del empleador y sus respectivos suplentes, designados por este mismo.
2. Tres (3) representantes de los servidores públicos de la Entidad, y sus respectivos suplentes, los cuales serán elegidos por votación directa de los mismos, previa convocatoria y divulgación del procedimiento de elección realizada por los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Instituto; dicha elección se realizará en el mes anterior al vencimiento del respectivo período.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

**PARÁGRAFO 1.** La designación de los representantes de los servidores públicos de la entidad será ampliamente divulgada por el Subdirector de Talento Humano o quien haga sus veces a los servidores públicos del ICFES, por los diferentes medios de comunicación de la Entidad.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando en la conducta denunciada se encuentre involucrado alguno de los servidores públicos designados como miembros del comité o en caso de ausencia temporal que

supere los cinco (5) días hábiles, se procederá de la siguiente manera: si se trata de los representantes designados por el empleador, actuarán para este caso, los servidores públicos que hayan sido designados como suplentes de éstos; y si se trata de los representantes de los servidores públicos, actuarán para ese caso, los empleados públicos que hayan tenido la siguiente mayor votación en la elección respectiva. En el evento en que no se cuente con un candidato en votación para representar a los servidores de la entidad, se procederá a citar a uno de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.

PARÁGRAFO 3. Cuando alguno de los Servidores Públicos designados como miembros del Comité se ausente definitivamente del ICFES, se procederá de la siguiente manera: si se trata de los representantes designados por el empleador, actuarán para este caso los servidores públicos que hayan sido designados como suplentes de éstos; si se trata de los representantes de los servidores públicos, actuarán para ese caso los empleados públicos que hayan tenido la siguiente mejor votación en la elección respectiva. En el evento en que no se cuente con un candidato participante en la votación para representar a los servidores de la Entidad, se procederá a convocar a nuevas votaciones por el tiempo que reste para concluir el periodo.

PARÁGRAFO 4. En cualquier momento, cuando lo considere conveniente, el director de la entidad podrá cambiar los representantes designados por él ante el Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 5. En el evento en que no se presenten candidatos en las elecciones para el representante de servidores ante el Comité de Convivencia, se convocará a votaciones nuevamente dentro de los quince (15) días siguientes. Si se repite esta situación, se procederá a citar a los dos representantes principales de los empleados ante la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 10. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 11. CRITERIOS GENERALES DEL PROCESO DE ELECCIÓN. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> En la elección de los representantes ante el Comité de Convivencia Laboral se garantizará la transparencia e imparcialidad y se procurarán los mecanismos idóneos para la participación de los servidores públicos del Instituto Colombiano para la evaluación de la Educación - ICFES.

ARTÍCULO 12. CANDIDATOS. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Podrá ser candidato a representante ante el Comité de Convivencia Laboral, todo funcionario público, que se encuentre vinculado al Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES.

PARÁGRAFO 1. No será elegible como representante quien se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) En los últimos seis (6) meses, haber presentado queja por presunto acoso laboral o haber sido acusado de esa conducta. En esta última situación, siempre que a juicio del Comité de Convivencia Laboral que conoció la queja, los hechos en efecto pudieran constituir acoso laboral.

b) Encontrarse en suspensión del cargo, por sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO 2. Los representantes ante el Comité de Convivencia Laboral podrán ejercer esa función hasta por un máximo de dos periodos consecutivos.

ARTÍCULO 13. ELECTORES. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Podrán elegir a sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, los servidores públicos del Instituto Colombiano para la Evaluación-ICFES, de planta y provisional.

ARTÍCULO 14. SISTEMA DE VOTACIÓN. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Las elecciones se realizarán mediante votación directa y secreta, en una sola vuelta. Se elegirá por cada representante principal un suplente.

ARTÍCULO 15. INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> La solicitud de inscripción de toda candidatura deberá hacerse ante La Subdirección de Talento Humano.

El cumplimiento de requisitos será verificado por La Subdirección de Talento Humano. La Secretaría comunicará a los aspirantes si su inscripción ha sido o no aceptada, en la oportunidad que se establezca en el respectivo calendario del proceso de elección.

ARTÍCULO 16. CANDIDATURAS CONSTITUIDAS EN FORMA SUBSIDIARIA. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Cuando no se presenten candidatos al Comité de Convivencia Laboral, la elección respectiva se realizará habilitando como candidatos a todos los funcionarios públicos habilitados para ser representantes, de acuerdo a lo dispuesto en esta resolución.

Lo anterior con el fin de garantizar la representación y la íntegra conformación del Comité de Convivencia Laboral, y teniendo en cuenta que a los servidores públicos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES les corresponde contribuir en su buena marcha y preservación de un ambiente laboral sano.

PARÁGRAFO. El listado de los servidores habilitados para ser representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, será elaborado por la Subdirección de Talento Humano

ARTÍCULO 17. DIFUSIÓN. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> La Secretaría General a través de la Sub dirección de Talento Humano, garantizará la divulgación de las planchas inscritas, en igualdad de condiciones, utilizando medios electrónicos.

PARÁGRAFO 1. Cada una de las actividades a las que se refiere este artículo se realizará dentro del plazo que se señale en el cronograma que convoque el proceso, el cual será reglado a través de resolución que así lo indique.

ARTÍCULO 18. INFORMACIÓN DE LOS CANDIDATOS. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El aplicativo de votación presentará la siguiente información de los candidatos principales y suplentes, que se hubieren inscrito voluntariamente:

- Nombres y apellidos completos
- Área
- Fotografía tipo documento

- Número de fórmula asignado

ARTÍCULO 19. VOTO. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Siempre que un elector marque alguna de las opciones de voto, bien sea escogiendo un candidato o votando en blanco, y lo confirme, su voto será contabilizado.

ARTÍCULO 20. APERTURA DE VOTACIONES. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> A las 8:00 a.m., hora legal del país, se hará la apertura de votaciones en la Sub Dirección de Talento Humano, mediante la suscripción de un acta en la cual se dejará constancia del estado inicial de la base de datos y de cualquier otra situación que se considere necesaria.

ARTÍCULO 21. CIERRE DEFINITIVO DE VOTACIONES. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> A las 4:00 p.m., hora legal del país, se hará el cierre definitivo de votaciones en la Sub Dirección de Talento Humano, mediante un acta, en la cual se dejará constancia del estado final de la base de datos y de cualquier otra circunstancia que se considere necesaria. Cerrada la jornada nadie podrá votar.

ARTÍCULO 22. ESCRUTINIO GENERAL. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Cerradas las votaciones y conocido el informe de resultados que arroja el conteo, se dejará constancia de los mismos en acta suscrita por la (el) Secretaria General y la Sub Directora de Talento Humano,

PARÁGRAFO 1. En caso de empate se definirá quién asumirá la representación por número de votos y sorteo, de este se dejará constancia en el acta de escrutinio.

ARTÍCULO 23. VOTO EN BLANCO. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Los votos en blanco se registrarán de manera independiente de los obtenidos por los candidatos y sólo se utilizarán con fines estadísticos. En caso de que el número de votos en blanco supere al de los candidatos, no tendrá incidencia alguna en los resultados obtenidos y no obliga a repetir el proceso de elección para esta representación.

PARÁGRAFO. La baja participación no constituye causal de nulidad del proceso electoral.

ARTÍCULO 24. DECLARACIÓN DE ELECCIÓN. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> La declaración de elección de ganadores se formalizará mediante resolución expedida por la Secretaría General y con ella se pondrá fin a todo el proceso. Esa resolución se notificará a quienes hubieren sido elegidos y se publicará en página web, entendiéndose con ello comunicada a todos los interesados.

Contra la declaración de elección procederá únicamente el recurso de reposición, el cual podrá ser interpuesto por cualquiera de los candidatos dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación en web y se deberá resolver dentro del término improrrogable de diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 25. CALENDARIO DE ELECCIONES. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> La Sub Dirección de Talento Humano expedirá mediante resolución el calendario de elecciones de los representantes del Comité de Convivencia Laboral, en cada periodo.

PARÁGRAFO 1. Cuando antes de completarse el 60% del periodo institucional se produjere la vacancia permanente tanto del representante principal como del suplente la Sub Dirección de Talento Humano procederá a convocar a nueva elección para suplir esa representación, dentro del mes Inmediatamente siguiente a la ocurrencia de la vacancia permanente. Si la vacancia se presenta cuando transcurrió más del 60% del periodo institucional, la representación permanecerá vacante hasta que la Sub Dirección de Talento Humano convoque a elección para el periodo institucional inmediatamente siguiente, sin perjuicio de la continuidad de las actuaciones del Comité.

PARÁGRAFO 2. Con el objeto de garantizar que el Comité cuente con la totalidad de sus integrantes hasta el inicio de los periodos institucionales que se disponen en este artículo, los actuales representantes ante los Comités de Convivencia Laboral permanecerán en esa función hasta el día 31 de agosto de 2018. En el caso de que a la fecha se dé una vacante en alguna de las representaciones, la misma se suplirá excepcionalmente por la última persona que ocupó la respectiva representación, hasta el inicio del nuevo periodo.

ARTÍCULO 26. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir, analizar y dar trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral, resguardando la confidencialidad del asunto.
2. Determinar si la queja amerita el trámite correctivo de mediación, por tratarse de un evento de posible acoso laboral, o si debe ser trasladada a otra dependencia del Instituto Colombiano para la Evaluación-ICFES.
3. Escuchar activamente a las partes, tanto en forma individual como en la reunión de mediación.
4. Crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas en el posible acoso, donde pueda darse una comunicación asertiva y respetuosa.
5. Actuar como mediadores en los asuntos de posible acoso laboral, promoviendo compromisos entre las partes, encaminados a construir, renovar y promover la convivencia laboral y la solución efectiva de sus controversias.
6. Velar porque los acuerdos de convivencia a los que lleguen las partes respeten plenamente sus derechos laborales, así como su dignidad, intimidad, honra y salud mental.
7. Recomendar a los directivos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES que considere pertinente, adoptar medidas tendientes a proteger a la víctima del presunto acoso laboral y hacer seguimiento a esa intervención.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes Involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
9. Luego de determinar que el caso puede constituir acoso laboral, remitirlo a la Procuraduría General de la Nación cuando las partes no hubieren llegado a un acuerdo de convivencia o habiéndose producido el pacto no se cumplió, cuando la conducta persista o, finalmente, cuando el sujeto activo de la misma se ausente en dos ocasiones al ser citado al Comité de Convivencia Laboral, sin una justificación amparada en una fuerza mayor o caso fortuito y presentada

oportunamente.

10. Elaborar informes trimestrales sobre su gestión, incluyendo estadísticas, seguimiento de los casos y recomendaciones. Los Comités de Sede presentarán esos informes a los directivos o las autoridades de control que los requieran.

11. Recomendar a las instancias que corresponda, la adopción de las medidas preventivas y correctivas que se estimaren pertinentes, para prevenir o disminuir la ocurrencia de conductas de acoso laboral.

12. Presentar ante las directivas, propuestas de formulación y actualización de políticas, programas y planes de acción en materia de convivencia laboral, encaminados a prevenir el acoso laboral en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación- ICFES.

13. Adicionalmente, a la Subdirección de Talento Humano le corresponderá orientar y coordinar la ejecución de las políticas relacionadas con la prevención y corrección del acoso laboral.

14. 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.



#### ARTÍCULO 27. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

<Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 28. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El secretario del Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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.

ARTÍCULO 29. REUNIONES. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral podrán sesionar con la mitad más uno de sus integrantes y sus decisiones se adoptarán por mayoría absoluta, aun cuando debe procurarse el debate que derive en una decisión consensuada.

ARTÍCULO 30. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo [140](#) del Código General del Proceso -en lo que resulte aplicable-, un integrante del Comité de Convivencia Laboral se encuentra impedido para conocer de una queja de presunto acoso laboral, en los siguientes casos:

1. 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.
2. Siempre que sea quien interpuso la queja, o lo fuera su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Cuando el quejoso o el autor del supuesto acoso, hubieren interpuesto en cualquier momento una queja o denuncia, ya sea por un presunto acoso laboral, una supuesta falta disciplinaria o un posible delito, en su contra o de su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
4. Cuando, en cualquier momento, hubiere presentado denuncia penal, queja disciplinaria o de presunto acoso laboral, contra alguna de las partes involucradas en el conflicto.
5. Cuando sea acreedor o deudor de alguna de las partes, o lo sea su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
6. Cuando tenga una enemistad grave o amistad íntima con el quejoso o con el autor del presunto

acoso.

7. 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 o podrá ser recusado por algunas de las partes involucradas en el conflicto.

El impedimento o recusación será resuelto por los demás integrantes del Comité, dejándose constancia en el acta de la fecha en que se conoció. Habiéndose aceptado el impedimento o recusación del Integrante del Comité, se procederá a reemplazarlo por su respectivo suplente.

**ARTÍCULO 31. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Son medidas de prevención del acoso laboral en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES:

a. Políticas, programas y planes de acción. El Comité de Convivencia Laboral presentará a las directivas propuestas de formulación y actualización de políticas, programas y planes de acción en materia de convivencia laboral, encaminados a prevenir el acoso laboral en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES

b. Sistema de Vigilancia Epidemiológica. El sistema de vigilancia epidemiológica es un proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de la información que se extrae al observar los factores de riesgo y sus efectos en la salud, con el cual el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES busca identificar anticipadamente los daños a la salud - producto de los ambientes de trabajo- y realizar las acciones más apropiadas para evitarlos.

La Subdirección de Talento Humano a través del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, o quien haga sus veces, deberá emitir los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, para la prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que será aplicado por el área respectiva de seguridad y salud en el trabajo.

c. Intervención y control de riesgos psicosociales. La Subdirección de Talento Humano, incluirá dentro de sus programas actividades de intervención y control de los riesgos psicosociales identificados, fomentando una cultura de no violencia.

d. Actividades de sensibilización y capacitación. La Sub Dirección de Talento Humano, realizará actividades de sensibilización dirigidas a los servidores públicos, acerca de qué conductas constituyen acoso laboral y cuáles no, cómo presentar quejas por ese tipo de conductas, las consecuencias que pueden tener y las normas internas y externas que regulan la materia.

**ARTÍCULO 32. PROCEDIMIENTO CORRECTIVO DE MEDIACIÓN.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán a través del procedimiento correctivo interno, confidencial y de mediación que se dispone en esta 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 pasiva y activa del presunto acoso laboral gestionarán la solución de sus diferencias, con la colaboración del Comité de Convivencia Laboral a quien le corresponda la atención del caso.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de las atribuciones y competencias legales y reglamentarias atribuidas a los Comités de Convivencia Laboral, las autoridades administrativas podrán atender conflictos, a solicitud del interesado o del Comité, a fin de procurar soluciones pacíficas alternativas que ameriten ser atendidas de manera inmediata, cuando no revistan la connotación o gravedad que obligue a la intervención del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 33. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Todas las instancias intervinientes dentro del procedimiento que dispone esta resolución, incluyendo a las partes pasiva y activa del posible acoso laboral, deberán garantizar la confidencialidad del asunto.

Las sesiones del Comité 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.

PARÁGRAFO. En caso de que una instancia distinta a las intervinientes en el procedimiento requiera conocer el contenido de las actas del Comité de Convivencia Laboral, deberá solicitarlo mediante escrito en el cual dejará explícito su compromiso de guardar la confidencialidad de la información. El Comité analizará la solicitud justificada y decidirá si suministra las copias respectivas, cuando existan razones que así lo ameriten.

ARTÍCULO 34. QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Todo servidor público del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral, tendrá derecho a presentar queja por ese hecho, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- La queja debe ser presentada mediante escrito firmado por el sujeto pasivo del presunto acoso laboral, indicando su nombre, documento de identificación 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 o sujeto activo. De contar con documentos que puedan acreditar la situación, estos deberán anexarse.
- La queja se interpondrá contra la persona que presuntamente sea responsable de la conducta de acoso, quien podrá ser el jefe o superior jerárquico del sujeto pasivo, su compañero de trabajo o un subalterno.
- La queja debe radicarse en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la fecha en que se presentó la última conducta de presunto acoso laboral. En caso de que una persona desee que se surta el procedimiento pese a haber transcurrido el plazo señalado, deberá exponer en su queja las razones por las cuales no la presentó en la oportunidad debida. El Comité de Convivencia Laboral decidirá si la queja debe examinarse o no, mediante decisión que quedará establecida en el acta de la fecha correspondiente contra el cual procederá únicamente el recurso

de reposición, el cual deberá interponerse en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

- El escrito se radicará en la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral. Podrá presentarse en físico o mediante correo electrónico.

- Quien presenta una queja por presunto acoso laboral está en la obligación de hacerlo con absoluta lealtad a los hechos. No se surtirá el tratamiento correctivo que dispone esta resolución cuando la queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos de imposible ocurrencia o que no puedan calificarse como un posible acoso laboral, a juicio del respectivo Comité de Convivencia Laboral. Esto será definido por ese Comité mediante acto administrativo contra el cual procederá únicamente el recurso de reposición, el cual deberá interponerse en los términos previstos en el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO. En cualquier momento del procedimiento el quejoso podrá presentar escrito desistiendo de su solicitud de surtir el tratamiento correctivo de mediación, por considerar que la situación no constituye acoso laboral.

ARTÍCULO 35. ANÁLISIS DE LA QUEJA. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Recibida la queja el Comité de Convivencia Laboral, dentro de los ocho (8) días siguientes analizará 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 6 y 7 de esta resolución y, en consecuencia, establecer si debe surtir el procedimiento correctivo de mediación.

PARÁGRAFO. Cuando, a juicio del Comité, los hechos no ameriten el inicio del respectivo trámite correctivo de mediación, así se dispondrá en el acta de la fecha que corresponda que será comunicado al quejoso y al servidor contra el cual se presentó la queja. Contra esa decisión procederá únicamente el recurso de reposición, el cual se interpondrá en los términos que dispone el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y se resolverá en un plazo no mayor a un (1) mes.

Descartada la ocurrencia de un posible acoso laboral, el Comité podrá remitir el caso a las instancias o dependencias que a su juicio puedan facilitar la solución de la situación.

ARTÍCULO 36. REUNIÓN DE MEDIACIÓN. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Si al analizar la queja el Comité de Convivencia Laboral determina que debe surtir el procedimiento correctivo de mediación, se procederá en la siguiente forma:

1. Se citará a las partes a una reunión de mediación, dentro de los ocho (8) días siguientes al recibo de la queja, con el fin de escucharlas y analizar de manera conjunta los hechos e incidencia de los mismos y promover compromisos mutuos para llegar a un acuerdo directo. Con la citación al presunto autor del acoso laboral se le remitirá copia de la queja, a fin de hacer más expedito el trámite de la diligencia.
2. El presidente del Comité de Convivencia Laboral dará inicio a la reunión de mediación, explicando de manera breve y sucinta los objetivos y la metodología de la reunión.
3. Acto seguido se dará la palabra a quien interpuso la queja y una vez termine la explicación de su situación, se escuchará al servidor público en contra de quien se elevó la queja. Para

garantizar la participación equitativa, cada una de las partes dispondrá de máximo quince (15) minutos para exponer sus argumentos.

4. Escuchadas las partes, los integrantes del Comité procederán a actuar como mediadores frente a la situación de posible acoso. Se instará a las partes a que propongan acuerdos y, de no presentarlos, se propondrán alternativas o posibles soluciones, las cuales serán facultativas para las partes. En todo caso, se procurará que los acuerdos y compromisos sean expresados en forma directa por los interesados.

5. Obtenido el acuerdo de las partes y establecida la fecha para verificar el cumplimiento del mismo, o cuando las partes manifiesten su decisión de no llegar a ningún acuerdo, se dará lectura al acta y si hubiese lugar a modificaciones, se procederá a efectuarlas de manera inmediata. Una vez aprobada el acta, se firmará por las partes intervinientes, el presidente y el secretario del Comité, dando fin a la reunión de mediación. Las partes tendrán derecho a obtener copia del acta.

PARÁGRAFO 1. La reunión de mediación podrá suspenderse por razones institucionales o iniciativa de las partes, caso en el cual se dará continuidad en la sesión ordinaria inmediatamente siguiente. En todo caso, el procedimiento deberá agotarse en un término no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de radicación de la queja.

PARÁGRAFO 2. En la reunión de mediación la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral levantará el acta correspondiente, dejando constancia del lugar, fecha, asistentes, los acuerdos de convivencia pactados entre las partes y la fecha de seguimiento a los compromisos, precisando la oportunidad en que las partes de manera individual o conjunta enviarán el informe de cumplimiento de compromisos, con los soportes respectivos, si hubiere lugar a ello.

PARÁGRAFO 3. En el evento de que las partes no llegaren a un acuerdo, así se registrará en el acta y el asunto se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia, según lo previsto en la Ley [1010](#) de 2006 y las Resoluciones No. [652](#) y [1356](#) de 2012 del Ministerio del Trabajo, o las normas que las modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 37. LÍMITES A LOS ACUERDOS DE CONVIVENCIA. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Los derechos laborales no son transables, negociables ni conciliables. El Comité de Convivencia Laboral velará porque los acuerdos de convivencia a los que lleguen las partes respeten plenamente esos derechos, así como su dignidad, intimidad, honra y salud mental.

ARTÍCULO 38. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL PRESUNTO ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> El Comité de Convivencia Laboral podrá recomendar a las directivas, adoptar medidas tendientes a proteger a la víctima del presunto acoso laboral.

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral, facilitarán que el sujeto pasivo del supuesto acoso sea trasladado a otra dependencia del ICFES, cuando el Comité de Convivencia Laboral lo recomiende.

ARTÍCULO 39. EFECTOS DE LA INASISTENCIA A LA REUNIÓN DE MEDIACIÓN. <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> 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 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 40. SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE CONVIVENCIA.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> 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 que conoció el caso. Adicionalmente, seis (6) meses después de suscrito el acuerdo de convivencia, se realizará seguimiento a la situación.

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, por alguna de las partes, 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.

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 41. DIFUSIÓN.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> Será responsabilidad de la Sub Dirección de Talento Humano, realizar amplia difusión de esta resolución, como parte de las acciones de prevención del acoso laboral y sensibilización en la materia. El contenido del presente acto administrativo debe ser parte del proceso de inducción y re inducción.

**ARTÍCULO 42. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** <Resolución derogada por el artículo de la Resolución 316 de 2022> La presente resolución deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la Resolución [800](#) de 2015. Comenzará a regir a partir de la fecha de su publicación en la página web

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá D.C., el día

XIMENA DUEÑAS HERRERA

Directora General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.  
Última actualización: 16 de mayo de 2024

