

## RESOLUCION 800 DE 2015

(octubre 14)

<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 790 de 2017>

Por medio de 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

#### Resumen de Notas de Vigencia

##### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

### 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, 0000652 y 001356 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](#) ibídem, 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, y estableció 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. 00000652 del 30 de abril de 2012, estableció cómo sería la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en

entidades públicas, acto administrativo que fue modificado parcialmente por medio de la Resolución No. 0001356 de 2012.

Que en consecuencia, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES debe adoptar el contenido de las Resoluciones del Ministerio del Trabajo Nos. 00000652 y 00001356 de 7012, razón por la cual, se hace necesario reglamentar las instancias y responsables en la implementación de los mecanismos para la prevención y el procedimiento conciliatorio interno en la Entidad para superar los conflictos de convivencia y de Acoso Laboral de que trata la Ley [1010](#) de 2006.

En mérito de lo anterior,

## RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> El objetivo fundamental del presente Acto Administrativo es establecer al interior del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES, la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y el procedimiento conciliatorio interno para superar los conflictos de convivencia y de acoso laboral que se presenten al interior de la entidad en el marco de las relaciones laborales, en los términos de la Ley [1010](#) de 2006 y la Resolución No. 00000652 del 30 de abril del 2012 del Ministerio de Trabajo.

Los presentes lineamientos no se aplican en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación legal y reglamentaria. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO SEGUNDO. CAMPO DE APLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> La presente resolución se aplica a todos los Servidores Públicos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES.

### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTICULO TERCERO. CONFORMACIÓN DEL. COMITÉ. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> 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 periodo.

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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

#### ARTÍCULO CUARTO. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> 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.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

#### ARTÍCULO QUINTO. FUNCIONES DFL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Como resultado de la gestión adelantada por el comité, recomendar al Subdirector de Talento Humano o quien haga sus veces, la implementación de medidas de prevención, que contribuyan a solucionar las diferentes problemáticas presentadas.
2. 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.
3. 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.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. 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.
6. 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.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. 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.
9. Presentar a la alta dirección de la entidad 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.

10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la entidad.

11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTÍCULO SEXTO. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**  
<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> 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.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTÍCULO SÉPTIMO. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**  
<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> 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.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO OCTAVO. REUNIONES. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> 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.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO NOVENO. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES, deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO DÉCIMO. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> Además de las medidas de prevención que recomiende el Comité de Convivencia Laboral para la resolución de conflictos de acoso laboral del ICFES, se establecen los siguientes mecanismos de prevención, los cuales serán implementados por la Subdirección de Talento Humano o el área que haga sus veces, con sujeción a los recursos humanos y financieros con que cuente:

1.) Sistema de Estímulos: Los programas que se adelanten del Sistema de Estímulos, a través de programas de bienestar social en desarrollo de lo concerniente a calidad de vida laboral de la entidad procurarán contener acciones tendientes al mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas, tales como:

- Programas de Interiorización de los Valores: Se adelantarán programas y estrategias orientados a reforzar los valores institucionales, tendientes a generar comportamientos que mejoren las relaciones laborales.

- Talleres de Relaciones Humanas o de Integración: Los cuales faciliten la integración de los servidores de la Entidad y el mejoramiento y mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas.

- Terapias Grupales: Dirigidas a los integrantes de un grupo que cuenta con una problemática común de conformidad con las recomendaciones efectuadas por el Comité de Convivencia Laboral para la resolución de conflictos de adoso laboral del ICFES, con miras al restablecimiento emocional, buscando su integración en cualquier ámbito.

2.) Plan Institucional de Formación y Capacitación: Dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación, en el componente de Inducción y Reinducción, se debe contemplar la presentación de la Ley 1010 de 7006, Teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en la Entidad, a saber:

- Inducción: El programa de inducción para nuevos servidores deberá contener la presentación y explicación de la Ley [1010](#) de 2006, así como las acciones preventivas y conciliatorias establecidas en la Entidad.

- Reinducción: El programa de reinducción para los servidores vinculados, deberá contener la presentación y explicación de la Ley [1010](#) de 2006,

- **Sensibilización de la Alta Dirección:** Complementario a los programas de inducción y reinducción deberá brindarse capacitación a jefes y directivos.

- Capacitación a los miembros del Comité en el tema de resolución de conflictos. Esta capacitación se hará extensiva al empleado público que haya obtenido ia segunda votación en la elección como representante.

PARÁGRAFO 1. El ICFES promoverá las actividades de formación, a través de la Subdirección

del Talento Humano y promoverá alianzas con instituciones públicas o particulares para realizar estas actividades de formación como mecanismo de prevención, las cuales estarán sujetas a la disponibilidad de recursos de la entidad.

PARAGRAFO 2. En todo caso, los mecanismos de prevención consagrados en este artículo, no impedirán o afectarán el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley [1010](#) de 2006, previo agotamiento de la etapa conciliación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO.

<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> El procedimiento interno conciliatorio, como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral, será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y el respeto mutuos en procura de superar dichas conductas y orientado hacia el mejoramiento continuo del Instituto y de sus servidores.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. ACCIONES PREVIAS AL PROCEDIMIENTO

CONCILIATORIO. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> El procedimiento conciliatorio que deberá seguir el Comité de Convivencia Laboral para la resolución de conflictos de acoso laboral, en caso de ocurrencia de situaciones de acoso laboral, es el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante la Secretaria Técnica del Comité de Convivencia Laboral, indicando la conducta que se considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrieron en los hechos, con explosión sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido. El documento deberá contener las pruebas que fundamentan la queja.
2. El Comité también podrá conocer de una posible conducta por remisión del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos o de la Defensoría del Pueblo.
3. Los miembros del comité, para adelantar el proceso conciliatorio, propondrán mecanismos de conciliación que eviten que la posible situación de acoso laboral se constituya en una de las conductas tipificadas por la Ley como de acoso laboral. Así mismo, podrán invitar a los servidores públicos que consideren coadyuvarían en la audiencia conciliatoria y en el establecimiento de las medidas respectivas.



PARAGRAFO 1. Cuando la presunta víctima no desee dar a conocer su identidad y presente una queja por presunto acoso laboral, la Subdirección de Talento Humano, adelantará un estudio de clima organizacional en la dependencia, a fin de emitir un informe de ids medidas que se adelantarán para cesar y/o corregir los inconvenientes denunciados.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO ACCIONES.

<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017>

1. La secretaría técnica del Comité de Convivencia Laboral, convocará por escrito a los miembros del Comité y a los servidores públicos involucrados, a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la recepción de la queja para que las partes involucradas sean escuchadas.
2. El presidente del Comité de Convivencia Laboral, presidirá la audiencia conciliatoria, quien dará apertura en la hora indicada y posteriormente dará lectura a la denuncia. El desarrollo de la audiencia deberá quedar consignado en un acta debidamente firmada por los intervinientes, si una de las partes se niega a firmarla, se deberá registrar esta situación en la respectiva acta.
3. La salvaguarda y reserva del acta original de la audiencia, será responsabilidad del servidor público que designe el Subdirector de Talento Humano, y las actas no podrán reposar en las hojas de vida de los funcionarios involucrados.
4. Los miembros del comité propiciarán un espacio amigable y respetuoso, para que el servidor que considera estar siendo objeto de acoso laboral exponga las situaciones ocurridas. Se procederá de igual forma con el servidor que presuntamente está propiciando conductas de acoso laboral Las partes deberán estar reunidas en el mismo lugar para escucharse, y se les deberá advertir al inicio de las reuniones el respeto estricto al uso de la palabra. Primero se le concederá el uso de la palabra a quien interpone la queja y, posteriormente, al servidor o servidores contra quien va dirigida.
5. Los miembros del comité se reunirán nuevamente con las partes implicadas para ser escuchadas, propiciando que las mismas partes en conflicto establezcan los mecanismos para su solución y propondrán acciones encaminadas a superar las situaciones expuestas dentro de un ambiente de cordialidad y respeto. De presentarse voluntad de acuerdo, se firmará un "acta de convivencia" por las partes y los miembros del comité, en la cual se determinen las acciones correctivas que se tomarán por las mismas y/o los compromisos que cada uno asume, en caso de que éstos sean necesarios.
6. De no haber voluntad conciliatoria, se firmará el acta de reunión por las partes y el afectado quedará en libertad para solicitar la intervención de una institución competente o del Ministerio Público, con el fin de buscar la solución.
7. En caso de que no asista alguno de los interesados, se solicitará por parte de los miembros del

comité la justificación de la ausencia y se fijará una nueva fecha que no podrá ser superior a los tres (3) días hábiles siguientes; si el convocado no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, de lo cual se dejará constancia en acta suscrita por el afectado y los miembros del comité, y el afectado quedará en libertad de solicitar la intervención de otra institución competente o del Ministerio Público.

8. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado a la autoridad competente.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTICULO DÉCIMO CUARTO. DERECHOS DE LAS PARTES.** <Resolución derogada por el artículo 42 de la Resolución 790 de 2017> Durante todo el proceso conciliatorio y las reuniones que se realicen con las partes, el comité debe garantizar a éstas el debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, celeridad, confidencialidad y demás derechos constitucionales y legales de los intervinientes.

#### Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.** <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> Sin perjuicio de las causales establecidas en la Ley, los integrantes del comité deberán declararse inhabilitados o impedidos para participar como integrantes del mismo en los siguientes eventos:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los integrantes del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los integrantes del comité.
3. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquicos (s) de alguno de los integrantes del comité.

**PARAGRAFO 1.** Para efectos de superar la situación, el servidor público designado como miembro del comité se declarará impedido y cederá la participación en el mismo, así: sí se trata de los representantes designados por el empleador, actuarán para este caso, los servidores públicos que hayan designados como suplentes de éstos; sí 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 cori 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.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CONFIDENCIALIDAD.** <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> Es obligación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, y de las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su conclusión; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo [35](#) de la Ley 734 de 2002.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.** <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> El contenido del presente acto administrativo debe ser parte del proceso de inducción y de reintegración que se adelante en el ICFES

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN.** <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> Los miembros actuales del Comité de Convivencia Laboral, que a la fecha de expedición de la presente resolución se encuentren ejerciendo la representación del empleador y de los empleados, seguirán manteniendo su calidad hasta tanto la entidad convoque a elecciones para un nuevo comité y se elijan los nuevos representantes.

Los casos que se encuentren en estudio por el Comité de Convivencia Laboral antes de la expedición del presente ADO, serán decididos según el procedimiento establecido en la Resolución No. 000094 de 2 de febrero de 2012.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. VIGENCIA. <Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> La presente resolución se publicará en la página web de La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución No. 000094 de 2 de febrero de 2012.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

ARTÍCULO VIGÉSIMO. PUBLICIDAD.<Resolución derogada por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 2017> La presente resolución se publicará en la página web de la entidad, y deberá garantizarse su difusión dentro de los servidores públicos del ICFES.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [42](#) de la Resolución 790 de 21 de noviembre de 2017, '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.'

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C.

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

 logo