



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**DECRETO NÚMERO**

**DE 2024**

( )

“Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones”

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y,

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” compiló una serie de normas de carácter reglamentario.

Que varias de las normas compiladas ya existentes, entre ellas, las relacionadas con la conformación y funcionamiento de la Comité de Convivencia Laboral para prevenir conductas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, deben actualizarse y modernizarse con el fin de hacerlas mucho más eficaces y ágiles, al tiempo que protejan de manera debida los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Que, en sexto y último lugar, el presente decreto adiciona un capítulo referente a normas de preponderante importancia respecto de la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el sector público y privado, que tienen por objeto prevenir las conductas de acoso y violencia en el lugar del trabajo.

Que el numeral 1° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, señala respecto de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que *“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.”*

Que la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución No.1356 del 18 de julio de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, establece la conformación, funcionamiento, período y funciones del Comité de Convivencia Laboral, en las entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones”

Que la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, modifica el número de integrantes que conforman el Comité de Convivencia Laboral al señalar que estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Igualmente, dispuso que las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes, al tiempo que se fijó la periodicidad de las reuniones ordinarias del Comité, las cuales pasan a celebrarse cada tres (3) meses.

Que el artículo 125 de la Ley 9ª de 1979, determina que *“Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores, tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.”*

Que el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994 señala que la prevención de riesgos laborales, responsabilidad de los empleadores y que corresponde al Gobierno nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente, le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales [laborales].

Que la Ley 2209 de 2022, modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en relación con las acciones derivadas del acoso laboral, las cuales caducan en tres (3) años, a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas o hechos de acoso laboral.

Que conforme a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C – 385 de 2000 el derecho de asociación sindical se considera integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.

Que, aunque el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no ha sido aprobado por Colombia, sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo.

Que según el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, reglamentado por el Decreto 4463 de 2011, se establecieron medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, relacionadas con (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, (ii) la implementación de mecanismos para hacer efectivo el

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

derecho a la igualdad salarial, (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales, todo ello aplicable tanto al sector público como privado.

Que conforme a las normas relacionadas anteriormente se hace necesario actualizar los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, así como el funcionamiento y conformación del Comité de Convivencia Laboral y el procedimiento interno para la atención de quejas o casos en las empresas públicas y privadas, que permita una atención eficaz y oportuna de estos casos y con ello, se garanticen los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Que, en mérito de lo expuesto:

### DECRETA

**Artículo 1º. Objeto.** El presente decreto tiene por objeto adicionar el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Artículo 2. Adición del Capítulo 12 del Título 4, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.** Adiciónese el Capítulo 12 del Título 4, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

#### **"CAPITULO XII. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

**Artículo 2.2.4.12.1. Objeto.** La presente Sección tiene por objeto reglamentar los mecanismos preventivos y correctivos de acoso laboral, el funcionamiento y conformación del Comité de Convivencia Laboral, el procedimiento interno que permita una atención eficaz y oportuna de los casos por parte de empleadores públicos y privados, al igual que establecer la responsabilidad a cargo de los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**Artículo 2.2.4.12.2. Responsabilidad del funcionamiento y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral en las empresas y entidades públicas.** Las empresas privadas y entidades públicas son responsables de garantizar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así mismo como de las acciones, ejecución y el seguimiento de los mecanismos para el fortalecimiento de las medidas de prevención y corrección de conductas de acoso laboral para el mejoramiento del clima laboral y la sana convivencia, en los ambientes de trabajo. Esta responsabilidad se extiende hacia todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y modalidad de trabajo.

**Artículo 2.2.4.12.3. Mecanismos de Prevención y Corrección de conductas de Acoso Laboral.** Las empresas privadas y las entidades públicas establecerán mecanismos de prevención y corrección de conductas de acoso laboral. Las acciones que deben contemplar son como mínimo:

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

1. Dar a conocer a todos los trabajadores las acciones para prevenir el acoso laboral e implementar estrategias de intervención para mejorar el clima laboral dentro de las sedes, oficinas o centros de trabajo.
2. Incentivar la presentación de quejas de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa o entidad pública, en caso de presentarse alguna de las conductas de acoso laboral.
3. Establecer una política de convivencia laboral que fomente el respeto y los valores éticos, equidad de género, inclusión y diversidad, dirigida a todas las personas que presten servicios a la empresa o entidad, sin importar la forma de contratación y/o modalidad de trabajo.
4. Elaborar manuales de convivencia, con compromisos claros de prevención del acoso laboral en la empresa o entidad pública por parte del empleador y todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación, de prevenir el acoso laboral.
5. Realizar actividades psicoeducativas de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a todos trabajadores independientemente de su forma de contratación y modalidad de trabajo, dentro de los cuales se incluirá a los trabajadores a distancia, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo en los centros o sedes de trabajo.
6. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, gerencia media y a los trabajadores que conforman parte del comité de convivencia laboral de la empresa o entidad, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
7. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluyendo todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y modalidad de trabajo.
8. Brindar acompañamiento y apoyo psicológico al trabajador, contratista o persona que preste un servicio a la empresa o entidad pública, que haya presentado una queja de acoso laboral que esté afectando su salud mental.
9. Establecer sistemas de asesoría, asistencia, apoyo y de alianza con las Administradoras de Riesgos Laborales, Cajas de Compensación Familiar y otros aliados, para implementar y desarrollar actividades de prevención de la violencia en el trabajo, tendientes a mejorar las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos, el liderazgo propositivo, la comunicación asertiva, el respeto y la empatía de los trabajadores y personas que presten diferentes servicios en las empresas públicas y privadas, dirigidas a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y modalidad de trabajo.
10. Acompañar y fortalecer las funciones del Comité de Convivencia Laboral a través de asesoría y acciones educativas con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales.
11. Gestionar oportunamente los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la normatividad vigente, mediante guías, manuales o herramientas que establezca el Ministerio del Trabajo.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

**Artículo 2.2.4.12.4. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales.** Son responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales:

1. Desarrollar acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
2. Capacitar y asesorar a los Comités de Convivencia Laboral, para su adecuado funcionamiento.
3. Elaborar material educativo, guías y manuales para la capacitación y divulgación en materia de prevención de la violencia y el acoso laboral.
4. Capacitar a los integrantes de los comités en aspectos como enfoque de género y valores como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

**Artículo 2.2.4.12.5. Objeto del Comité de Convivencia Laboral.** En las empresas y entidades públicas, el Comité de Convivencia Laboral es la instancia encargada de actuar de manera confidencial, conciliatoria y efectiva ante las quejas que se interpongan por conductas constitutivas de acoso laboral, así como desarrollar el procedimiento interno para su atención recomendando mecanismos de prevención y estrategias para su atención cuando haya lugar. En todo caso, el Comité de Convivencia Laboral también puede verificar la existencia de los hechos constitutivos de acoso laboral.

**Artículo 2.2.4.12.6. Conformación del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral, estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

El número de integrantes del Comité dependerá del tamaño de la entidad pública o empresa privada, de la siguiente manera:

1. De veinte (20) o menos trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) integrantes, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador y sus respectivos suplentes.
2. De veintiún (21) trabajadores en adelante, el Comité estará conformado como mínimo, por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador y sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, excepto los de dirección, confianza y manejo, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria pública de la elección.

La elección de los representantes de los trabajadores podrá hacerse por medios electrónicos y tecnologías de la información. Donde existan organizaciones sindicales, uno de los dos miembros será designado por el sindicato más representativo de acuerdo a su autonomía sindical.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

La empresa o entidad usará todos los medios físicos y tecnológicos a su disposición para garantizar la publicidad en los procesos de convocatoria y elección; así mismo realizará todas las actividades de sensibilización requeridas con el fin de que se promueva la más amplia participación de los trabajadores en el mecanismo democrático. En el caso de que exista correo electrónico corporativo, la empresa usará ese medio para informar a toda la comunidad trabajadora sobre el proceso, sin perjuicio del uso de carteleras físicas donde estén ubicados los reglamentos internos de trabajo.

La empresa o entidad adoptará incentivos para quienes han sido designados para participar en el Comité de Convivencia Laboral y promoverá la participación de mujeres en la conformación del Comité de Convivencia.

**Parágrafo 1.** En los acuerdos convencionales o colectivos en el sector público podrán preverse formas distintas de conformación del Comité de Convivencia y procedimientos internos para atender y conjurar conductas de acoso laboral y violencia basada en género en los lugares de trabajo.

**Parágrafo 2.** La empresa o entidad, de acuerdo con el tamaño y distribución geográfica podrán voluntariamente crear Comités de Convivencia, adicionales al principal para que coadyuven con el mismo propósito establecido en esta disposición.

**Parágrafo 3.** Las empresas que se dediquen a ser contratistas independientes de los que trata el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, deberán conformar un Comité de Convivencia por cada uno de sus contratos comerciales previendo la posibilidad de estudiar casos de acoso y violencia basada en género provenientes de trabajadores de la empresa o empresas beneficiarias.

**Artículo 2.2.4.12.7. *Invitados.*** A juicio de los miembros del Comité, serán invitados a las sesiones del Comité de Convivencia Laboral, el jefe de Talento Humano y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, quienes participarán con voz, pero sin voto y deben guardar la reserva y la confidencialidad de la información.

Al Comité de Convivencia Laboral, podrán invitar a las personas o trabajadores que se consideren necesarios para la atención de los temas a tratar en las reuniones, siempre que se guarde la reserva y la confidencialidad de la información.

**Artículo 2.2.4.12.8. *Requisitos que deben cumplir quienes hagan parte del Comité de Convivencia Laboral.*** Quienes hagan parte del Comité de Convivencia Laboral, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser servidor público o trabajador dependiente de la entidad pública o privada.
2. Contar con competencias actitudinales, comportamentales y habilidades blandas tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

3. No haberse formulado en su contra queja de acoso laboral o haber sido víctima de esta conducta, dentro de los tres (3) años anteriores a la conformación del respectivo Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 2.2.4.12.9. Compromiso y deberes de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.** Los servidores públicos o trabajadores del sector privado que integren el Comité de Convivencia Laboral adquieren el compromiso de cumplir con las funciones propias del Comité de Convivencia Laboral, participar activamente en las reuniones, guardar la reserva y la confidencialidad de la información y adelantar diligentemente las tareas que se le asignen conforme a las disposiciones vigentes y el presente decreto.

**Artículo 2.2.4.12.10. Convocatoria y elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.** Los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral serán elegidos por votación secreta, libre y espontánea, mediante el sistema de elección presencial, virtual o híbrido y escrutinio público.

**Parágrafo 1.** El procedimiento para la elección de los representantes se fijará mediante convocatoria previa realizada por la empresa pública o privada para conformar el Comité de Convivencia Laboral del nivel central o del nivel territorial, local o por sedes, si lo considera la empresa o entidad, teniendo presente siempre el número total de trabajadores de la empresa o entidad.

**Parágrafo 2.** El proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral deberá realizarse con una antelación no menor a un (1) mes a la finalización del período de los miembros existentes.

**Parágrafo 3.** La vacancia definitiva de los representantes de los trabajadores elegidos por votación será reemplazada por el trabajador postulado a la elección que siga en votación, siendo un listado abierto de postulantes, según el número de votos obtenidos.

**Artículo 2.2.4.12.11. Designación de los representantes del empleador ante los Comités.** El representante legal de la entidad pública o de la empresa privada designará por escrito a los representantes principales y suplentes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral de cualquier nivel.

**Artículo 2.2.4.12.12. Ausencia de inscripción de candidatos o vacancia definitiva de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.** En caso de que no se inscriban aspirantes o exista vacancia definitiva de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, serán designados dos (2) integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumplan con las competencias comportamentales y actitudinales, mientras se realiza la nueva elección. Si la situación persiste, quienes sean designados permanecerán hasta tanto se elijan mediante la convocatoria que no podrá ser superior a seis (6) meses.

**Artículo 2.2.4.12.13. Retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.** Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

1. El retiro del servicio o trabajo de la empresa o entidad.
2. El traslado a otra dependencia de la entidad fuera de la jurisdicción del comité donde funge como integrante, cuando existen comités locales o seccionales.
3. Haber sido sujeto de imposición de sanción disciplinaria.
4. La renuncia del integrante del Comité, debidamente aceptada por el mismo organismo o entidad.
5. Haber violado el deber de confidencialidad como integrante del comité.

La falta definitiva de los representantes del comité será suplida en la forma señalada en este decreto, el empleador designará su nuevo delegado y los representantes de los trabajadores serán elegidos del listado de participantes utilizado en la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 2.2.4.12.14. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral de las diferentes entidades o empresas, tendrán las siguientes funciones:

1. Recibir, radicar y dar trámite, a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que sirvan de soporte, según las particularidades de cada situación. El Comité de Convivencia Laboral estudiará, atenderá y establecerá acuerdos para resolver las quejas con inclusión del enfoque de género como herramienta de análisis.
2. Examinar de manera confidencial, los hechos o circunstancias descritos en la queja que puedan tipificar conductas de acoso laboral.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva y amigable de las controversias.
5. En los casos donde se evidencien ejercicios de discriminación basada en género, el comité garantizará los derechos consagrados en la Ley 1257 de 2008 y sus reglamentos. Entre ellos, decidir si se acepta la confrontación, la imposibilidad de la conciliación como mecanismo de resolución del conflicto y la aceptación de convocar de oficio al comité.
6. Formular un plan de mejora de manera concertada entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Solicitar al representante legal o empleador, la realización de actividades de mejoramiento del clima laboral en las dependencias que lo requieran, así como la realización de actividades preventivas o correctivas, para el fortalecimiento de las relaciones laborales y hacer seguimiento de su cumplimiento.
9. Remitir, para efectos sancionatorios, a las autoridades competentes los casos cuando se hayan agotado todos los mecanismos preventivos.
10. Presentar informes trimestrales y anuales de gestión y un informe al

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

finalizar el periodo con las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, así como el informe final consolidado que contenga los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

11. Solicitar al representante legal o empleador, la realización de actividades de mejoramiento del clima laboral en las dependencias que lo requieran, así como la realización de actividades preventivas o correctivas para el fortalecimiento de las relaciones laborales y hacer seguimiento de su cumplimiento.

**Parágrafo.** En el caso en que el peticionario sea un contratista independiente, el Comité conocerá del caso y evaluará opciones para solucionar la situación denunciada. El comité no podrá denegar el estudio de la queja por el solo hecho de que el denunciante sea un contratista independiente.

**Artículo 2.2.4.12.15. Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El presidente del Comité de Convivencia será elegido por mutuo acuerdo de sus miembros principales y tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar al comité en pleno, a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar en donde se llevarán a cabo y presentar el orden del día.
2. Presidir y orientar las sesiones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz, fungiendo como facilitador de estas.
3. Administrar conjuntamente con el secretario técnico la cuenta de correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral.
4. Tramitar y gestionar, ante el área competente de la entidad o empresa, las recomendaciones aprobadas en el comité.
5. Informar de las decisiones adoptadas por el comité a las partes involucradas.
6. Firmar junto con el secretario técnico del comité las actas de las sesiones y verificar el adecuado archivo y custodia de estas.

**Artículo 2.2.4.12.16. Funciones del secretario técnico del Comité de Convivencia Laboral.** El secretario técnico del respectivo comité será elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros y 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. Verificar el cumplimiento de los requisitos de la queja señalados en la presente Resolución, inadmitirla o solicitar que se complemente la información cuando haya lugar y decidir sobre su archivo de conformidad con lo establecido en la presente Sección.
3. Asignar un número consecutivo a cada queja que cumpla con los requisitos y llevar el registro actualizado de las quejas en una base de datos, en la que se registrarán además las principales actuaciones.
4. Administrar junto con el presidente la cuenta de correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral.
5. Citar individualmente a entrevista a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

- misma.
6. Cuando lo establezca el comité, citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas, con el fin de adelantar audiencia de conciliación y establecer compromisos de convivencia.
  7. Llevar el archivo de las quejas presentadas y tramitadas, y de la documentación soporte, así como velar por la reserva, confidencialidad y custodia.
  8. Elaborar las actas de cada una de las sesiones y someterlas a consideración de los integrantes del comité dentro de los cinco (5) días siguientes a la sesión y firmarlas junto con el presidente del comité.
  9. Elaborar para la firma del presidente del comité y enviar las comunicaciones con las recomendaciones y decisiones adoptadas por el comité a los interesados y a las diferentes dependencias o sedes de la entidad o empresa, cuando sea del caso.
  10. Solicitar los soportes del cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas y rendir el informe correspondiente al Comité de Convivencia Laboral, para su seguimiento.
  11. Elaborar conjuntamente con los demás integrantes del comité los informes trimestrales, sobre la gestión que incluya una relación de las quejas presentadas y tramitadas, las decisiones y el seguimiento de los compromisos y recomendaciones, así como el estado de las quejas remitidas a la Procuraduría General de la Nación, o las denuncias que competan a la Fiscalía General de la Nación, cuando sea del caso.
  12. Elaborar conjuntamente con los demás integrantes del Comité de Convivencia Laboral, el informe final del periodo, el cual será presentado cuando máximo, dentro del mes siguiente a finalizado este, con las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, que contenga los resultados de la gestión del Comité así como los informes requeridos por los organismos de control, cuando sea del caso.
  13. Las demás actividades que se le asignen relacionadas con las funciones señaladas.

**Artículo 2.2.4.12.17. Deberes de los Integrantes del Comité de Convivencia Laboral.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral tendrán los siguientes deberes:

1. Asistir puntualmente a las sesiones del comité o presentar previamente excusa válida por la inasistencia, con el fin de garantizar el quorum necesario en las reuniones.
2. Mantener en estricta confidencialidad la información que conozcan en el ejercicio de sus funciones, firmando un acuerdo de confidencialidad.
3. Permanecer con compromiso y responsabilidad durante todo el periodo de la elección o designación.
4. Asistir a las capacitaciones que se programen para garantizar el buen desempeño de sus funciones.
5. Cumplir con oportunidad y eficiencia las tareas que le correspondan con ocasión de las quejas asignadas por reparto.
6. Entregar al presidente y al secretario técnico todos los documentos e información de las quejas asignadas por reparto.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

**Artículo 2.2.4.12.18. *Período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.*** El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, de que trata la presente Sección será de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación del acto administrativo, oficio o escrito de la elección y/o designación, ya sea como representante del empleador o de los trabajadores, tomándose como fecha de inicio en el cargo, el día de la primera reunión donde el comité de convivencia en pleno toma posesión del cargo.

**Parágrafo.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral se separarán de su función ante el respectivo comité, una vez finalice el periodo para el cual fueron designados o elegidos y/o hasta que se designen los nuevos representantes que los reemplazarán.

**Artículo 2.2.4.12.19. *Elección del presidente y secretario técnico del Comité de Convivencia Laboral.*** Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral en su primera sesión y de mutuo acuerdo entre sus miembros, elegirán a presidente y al secretario técnico del Comité y establecerán el procedimiento para presentar una queja de acoso laboral.

**Artículo 2.2.4.12.20. *Procedimiento para suplir faltas temporales o definitivas de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.*** Ante la ausencia temporal o definitiva de alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, tratándose de representantes del empleador, se designará por parte de éste su reemplazo temporal; tratándose de representantes de los trabajadores, se designará de la lista de candidatos que participaron en las votaciones, el siguiente candidato en lista con mayor votación.

**Parágrafo.** Ante la ausencia temporal o definitiva de miembros que ocupen los cargos presidente o del secretario técnico, se procederá conforme lo señalado anteriormente.

**Artículo 2.2.4.12.21. *Sesiones y quórum deliberatorio y decisorio.*** El Comité de Convivencia Laboral, sesionará de manera presencial, virtual o híbrida y podrá deliberar con la mitad más uno de sus integrantes, ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, previa convocatoria del presidente del comité con tres (3) días de antelación a la fecha de la sesión y extraordinariamente en cualquier momento, previa convocatoria del presidente, cuando se presenten quejas de acoso que requieran de su inmediata intervención.

**Artículo 2.2.4.12.22. *Informes trimestrales.*** El Comité de Convivencia Laboral, pondrá en conocimiento del empleador o dependencia de talento humano y del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la gestión adelantada de manera trimestral, reportando las estadísticas de quejas recibidas, tramitadas y en gestión, así como un breve resumen de las reuniones adelantadas y las recomendaciones sobre acciones para la mitigación de las conductas de presunto acoso laboral, guardando la reserva correspondiente.

**Artículo 2.2.4.12.23. *Informe Final de Gestión y reunión de empalme.*** Vencido el periodo de los integrantes, el Comité de Convivencia Laboral, deberá presentar a la dependencia de talento o recursos humanos y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, un informe final de la gestión, en el cual se consoliden los resultados de los informes trimestrales y se señalen las tareas

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

pendientes y las recomendaciones que se deban implementar en la empresa o entidad, haciendo una relación de los documentos y archivos que se entregarán al nuevo comité.

**Parágrafo.** Al final de la gestión el Comité de Convivencia Laboral, deberá realizar la entrega de los asuntos a su cargo, en una reunión de empalme, salvo en los casos en que la totalidad de los miembros del comité sean reelegidos.

**Artículo 2.2.4.12.24. Archivo físico o virtual.** Los archivos y la documentación que corresponda a los casos activos que llevan al Comité de Convivencia Laboral, serán custodiados por el secretario técnico, estos serán confidenciales. Para su debida guarda, el empleador proporcionará un espacio físico o virtual para su custodia, conforme a las normas correspondientes.

**Artículo 2.2.4.12.25. Requisitos de la queja.** La queja por presunto acoso laboral deberá presentarse por escrito, mediante correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral, a través de los canales de atención y denuncia dispuestos en la entidad o empresa, y deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Nombre y apellido, dirección y correo electrónico para comunicaciones de la persona que suscribe la queja, con número de documento de identificación, cargo, sede o dependencia.
2. Nombre, apellido, cargo y dependencia del trabajador o persona contra quien se dirige la queja.
3. Relato sucinto de los hechos que originan la queja, ocurridos dentro de los tres (3) años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de presunto acoso laboral, con descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
4. Relación de los documentos y pruebas que soporten los hechos que se denuncian.

**Parágrafo 1.** Excepcionalmente, si uno de los representantes del empleador recibe de forma verbal la denuncia de una posible conducta de acoso laboral, este comunicará de inmediato al respectivo Comité de Convivencia Laboral, para adelantar el trámite respectivo.

**Parágrafo 2.** En los casos que refieran violencia basada en género en el espacio de trabajo, procederá de oficio el inicio del procedimiento, como mecanismo para mitigar las dinámicas culturales que hacen más difícil identificar y denunciar este tipo de conductas reprochables.

**Artículo 2.2.4.12.26. Verificación de la queja y requerimiento de información.** El secretario técnico del respectivo comité verificará el cumplimiento de los requisitos de la queja, señalados en la presente Resolución y la incluirá en el orden del día de la sesión correspondiente para su trámite. El secretario podrá advertir si el caso amerita una sesión extraordinaria y urgente y así se lo hará saber al Presidente del comité.

Si la queja carece de alguno de los requisitos, el secretario técnico del comité, lo comunicará al quejoso para que se amplíe o complementa la información o aporte prueba siquiera sumaria de las conductas denunciadas.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

Si transcurridos ocho (8) días, contados a partir del requerimiento efectuado por parte del secretario técnico, el interesado no la subsana o aporta las pruebas, se archivará por desistimiento tácito y se informará a quien presente la queja y al Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 2.2.4.12.27. Inadmisión de la queja.** El Comité de Convivencia Laboral, inadmitirá la queja y se abstendrá de tramitarla en los siguientes casos:

1. Se formule sobre hechos que hayan ocurrido con más de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de presunto acoso laboral.
2. Los involucrados en los hechos no sean trabajadores de la empresa o entidad, salvo en el caso de contratistas independientes y conforme a lo previsto en esta resolución.
3. Se presente de manera anónima, salvo que sea manifiesta la evidencia de conductas de acoso o violencia contra una o varias personas que se nieguen a denunciar.
4. Sea manifiestamente temeraria o infundada. En estos casos se advertirá que las quejas temerarias son susceptibles de sanción por parte de las autoridades competentes conforme al artículo 14 de la ley 1010 de 2006

**Parágrafo.** Cuando la queja sea devuelta al remitente por parte del secretario técnico, se deberá señalar el motivo correspondiente.

**Artículo 2.2.4.12.28. Trámite preliminar.** Para el trámite de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral, corresponde adelantar el siguiente trámite preliminar:

1. Verificados los requisitos y documentos de la queja por parte del secretario técnico, se abrirá el correspondiente expediente que llevará un número de radicado interno y consecutivo, al cual se anexarán todos los documentos y diligencias relacionadas con la actuación y se registrará en la base de datos correspondiente.
2. El secretario técnico, someterá a estudio por parte del Comité de Convivencia Laboral, las quejas verificadas en la sesión ordinaria o extraordinaria, según corresponda.
3. El Comité de Convivencia Laboral, deberá expedir, de común acuerdo entre sus miembros, un procedimiento para el trámite de las quejas que contenga como mínimo un espacio para intentar una conciliación, respetando el debido proceso y garantía de los principios de eficacia, eficiencia, oportunidad, inmediatez de la prueba y celeridad. También deberán incluirse las causales de impedimento y recusación, así como el procedimiento para resolverse.

**Artículo 2.2.4.12.29. Propuestas de acuerdo.** Los miembros del comité, una vez escuchadas las partes, propondrán fórmulas de común acuerdo, para superar el conflicto existente.

En todo caso, una conciliación o acuerdo no puede considerarse como una prueba de existencia de una conducta de acoso o violencia en el trabajo o aceptación de la parte denunciada de que en efecto incurrió en conductas de acoso laboral o violencia en el trabajo. El propósito de esta etapa es mejorar la convivencia sin que impliquen

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

responsabilidades más allá que las a que se comprometan las partes en el mecanismo de conciliación.

**Parágrafo.** La entrevista podrá ser grabada, previa autorización por parte de los intervinientes en ella y se levantará un acta con la relación suscita de lo sucedido, que deberá ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, que hubieren asistido y por las partes intervinientes, a la cual se adjuntará la grabación y los documentos aportados en la respectiva sesión.

**Artículo 2.2.4.12.30. *Traslado de la queja.*** Si después de adelantar las entrevistas individuales respectivas, no existe ánimo conciliatorio de los involucrados o no existe un acuerdo para solucionar la situación que afecta el clima organizacional, el caso podrá cerrarse dejando al quejoso en libertad de agotar otras instancias o trasladarse a las respectivas instancias conforme a la ley, esto es, tratándose de servidores públicos y contratistas del Estado, a la Procuraduría General de la Nación o en el caso del sector privado al representante legal de la empresa y al juez laboral del domicilio donde se desarrollaron las conductas, sin perjuicio de que el Comité de Convivencia pueda dejar sus observaciones sobre la existencia de la conducta de acoso laboral denunciada.

**Artículo 2.2.4.12.31. *Seguimiento de compromisos adquiridos.*** El secretario técnico del comité será el encargado de solicitar mensualmente durante los tres (3) meses siguientes a la suscripción del acuerdo conciliatorio, un informe del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión conciliatoria por cada una de los involucrados. De las acciones adelantadas se informará al Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 2.2.4.12.32. *Incumplimiento de compromisos y remisión de la queja.*** Cuando del informe de seguimiento presentado por los involucrados al secretario técnico, el Comité de Convivencia Laboral, verifique el incumplimiento de los compromisos adquiridos o del informe de seguimiento, se observe que la situación o conductas de presunto acoso laboral persiste dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del acta, ordenará que por conducto del presidente se remita la queja y sus anexos al Juez del Trabajo o a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia, según el caso.

**Artículo 2.2.4.12.33. *Archivo de la queja y traslado por incumplimiento de los citados.*** El Comité de Convivencia Laboral, archivará la queja, cuando el quejoso incumpla por más de dos (2) veces las citaciones hechas por el comité, dado que se considera un desistimiento tácito de la queja presentada.

Si la parte renuente es contra quien se dirige la queja, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité de Convivencia Laboral, dará traslado de la queja y sus anexos al representante legal de la empresa para que adopte las medidas disciplinarias y administrativas correspondientes y tratándose de servidores públicos, a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia, mediante escrito firmado por el presidente del comité, en el que se dejará constancia de que previamente se agotó el procedimiento conciliatorio.

**Parágrafo.** Las quejas sobre acoso sexual deberán ser remitidas, una vez recibidas, a la Fiscalía General de la Nación, guardando absoluta reserva de estas.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

**Artículo 2.2.4.12.34. Causales de impedimentos y recusaciones y trámite.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán declararse impedidos o serán sujetos de recusación cuando su actuación se vea afectada por un conflicto de interés o amenace su imparcialidad a juicio de los demás miembros del Comité quienes lo deberán decidir en consenso.

**Parágrafo 1:** El respectivo Comité de Convivencia deberá incluir las causales de impedimento y recusación en el reglamento de funcionamiento del que trata el numeral 3 del artículo 2.2.1.6.8.28 usando como parámetros las mismas causales previstas para los jueces y funcionarios administrativos.

**Parágrafo 2.** No podrá recusar quien, sin formular la recusación, haya adelantado cualquier gestión en el procedimiento después de que el Comité de Convivencia Laboral haya asumido el conocimiento.

**Artículo 2.2.4.12.35. Designación de los representantes del empleador o de los trabajadores en caso de impedimento o recusación.** Cuando el Comité de Convivencia acepte el impedimento o la recusación de uno de los representantes del empleador ante el Comité, el empleador designará temporalmente y para el caso específico a otro representante, conforme lo señalado en el artículo 2.2.1.6.8.20 del presente decreto.

**Artículo 2.2.4.12.36. Transición.** Los Comités de Convivencia que se encuentren en funcionamiento y cuyo período se encuentre en curso al momento de la entrada en vigencia del presente decreto, se mantendrán hasta el final de éste. No obstante, de común acuerdo entre los integrantes del Comité, se podrán incorporar estas disposiciones, con el propósito de prevenir los casos de acoso y violencia en el lugar de trabajo.

En todo caso, al 1° de enero de 2025, todas las empresas y entidades públicas deberán regirse por lo dispuesto en la presente Sección.

**Artículo 2.2.4.12.38. Sanciones.** El incumplimiento a lo establecido en la presente Sección 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."

**Artículo 3. Vigencia y derogatorias.** El presente Decreto rige a partir de su publicación y deroga las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

**LA MINISTRA DEL TRABAJO,**

**GLORIA INÉS RAMIREZ RÍOS**