

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

LA GERENTE DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las contenidas en el literal' d y k) de los Estatutos de la entidad, y:

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual fueron adoptadas medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, es obligación de la entidad establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y dar solución a los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se pueden presentar con los funcionarios que trabajan en la Asociación; así mismo definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Asociación Aeropuerto del Café constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la entidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su lugar de trabajo.

Que con el objeto de dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 es necesario establecer un órgano responsable de administrar el procedimiento interno frente al desarrollo de los medios preventivos y correctivos del acoso laboral contenidos en el artículo 14 de la resolución No. 2646 del 2008 del ministerio de protección social y, así mismo, a superar aquellos conflictos que se presenten en el lugar de trabajo.

Que el Ministerio del Trabajo mediante resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que se hizo necesaria la modificación parcial de la resolución 652 de 2012 en los artículos 3, 4, 9 y 14, mediante resolución 1356 de 2012.

Que conforme a lo anterior:

PR

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CREACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y conflictos laborales, se establece la creación del comité de convivencia laboral de la Asociación Aeropuerto del Café, mediante el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

ARTÍCULO SEGUNDO: INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- El comité de convivencia laboral de la Asociación Aeropuerto del Café, estará constituido por los siguientes empleados; de conformidad con el artículo 3 de la resolución 1356 de 2012:

- a. El representante de la alta gerencia o su delegado.
- b. El representante de los empleados con mayor votación y su respectivo suplente.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFDO SEGUNDO: La gerencia designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la entidad e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

PARÁGRAFO TERCERO: El Comité de Convivencia Laboral de la entidad no podrá conformarse con trabajadores 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.

ARTÍCULO TERCERO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Asociación

RESOLUCIÓN No. 119 DE 04 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

Aeropuerto del Café, de conformidad con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
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 un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las diferentes dependencias de la entidad.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, que incluya estadísticas de las quejas; además de lo anterior se deberá tener en cuenta lo previsto en el artículo 10 de la resolución No. 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo, la cual establece que las entidades públicas o empresas privadas deberán 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.

ARTÍCULO CUARTO: PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- El Comité de Convivencia Laboral de la Asociación Aeropuerto del Café; según marco normativo establecido, de conformidad con el artículo 7 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo; 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, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO QUINTO: FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - El Comité de Convivencia Laboral de la Asociación Aeropuerto del Café; según marco normativo establecido por el artículo 8 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

RESOLUCIÓN No. L. 119 DE 04 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

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 SEXTO: REUNIONES - El Comité de Convivencia Laboral de la Asociación Aeropuerto del Café se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y 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; de conformidad con el artículo 9 de la resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL- Se entenderá por acoso laboral, conforme a lo indicado en el artículo 2 de la ley

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

1010 de 2006; toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **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 empleado o trabajador; 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.

2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** Modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013 *por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*, el cual quedará así: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **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.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

RESOLUCIÓN No. L. 11.19 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

- 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 de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o 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.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo séptimo.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO NOVENO: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL- No constituirá dentro de la entidad acoso laboral, conforme al artículo 8 de la ley 1010 de 2006; ninguna de las siguientes modalidades:

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO OCTAVO: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL-
Se presumirá que hay acoso laboral dentro de la entidad si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas, conforme al artículo 7 de la ley 1010 de 2006:

- 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 denuncias 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 y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones 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 de la empresa;

RESOLUCIÓN No. L 119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

[Handwritten signature]

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

ARTÍCULO DÉCIMO: MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL- La Asociación Aeropuerto del Café, deberá tener en cuenta las siguientes medidas preventivas y correctivas, de conformidad con el artículo 9 de la ley 1010 de 2006 así:

1. Los reglamentos de trabajo de la Asociación Aeropuerto del Café deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y conflicto laboral estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo séptimo de la presente resolución podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley 1010 de 2006, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

4/10

AEROPUERTO DEL CAFÉ
REVISADO
APROBADO
UP

RESOLUCIÓN No. 1119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

PARÁGRAFO TERCERO: La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL - El acoso laboral dentro de la entidad, cuando estuviere debidamente acreditado y de conformidad con el artículo 10 de la ley 1010 de 2006, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Cuando se termine el contrato de trabajo sin justa causa comprobada o cuando haya existido renuncia o abandono del cargo por parte del trabajador; se dará aplicación a la indemnización referida en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Mdo.

AEROPUERTO DEL CAFÉ
SE
REVISADO Y APROBADO
Dirección Jurídica
28

RESOLUCIÓN No. L. 119 DE 04 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

PARÁGRAFO PRIMERO: Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS- El Comité de Convivencia Laboral de la Asociación Aeropuerto del Café, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes formulen peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos; de conformidad con el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 así:

“1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley”.

PARÁGRAFO PRIMERO: La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las

RESOLUCIÓN No. 01119 DE 14 NOV. 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 022 DE 2008 Y SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: CADUCIDAD- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la citada ley; de conformidad con el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga la resolución No. 022 del 29 de octubre de 2008, expedida por la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, y las demás disposiciones internas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO
GERENTE**

PROYECTÓ: MÓNICA DELGADO OCAMPO
AROBÓ: LINA MARIA ARIAS

