

RESOLUCION 290 DE 2012

(Abril 18)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA

“Por la cual se crea el comité de Convivencia Laboral, se asignan sus funciones, se implementan mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y se establece un procedimiento interno para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo”

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Resolución 1024 de 20 de noviembre de 2012, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución 00290 del 18 de abril de 2012, para incluir los ajustes previstos por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo.'

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

en uso de las facultades legales y en especial las que le confieren el parágrafo 1o del artículo 9o de la Ley 1010 de 23 de enero de 2006, modificado por el artículo 1o del Decreto 231 de 2006, el artículo 10, numeral 14 del Decreto 4062 de 2011 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir; corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la mencionada Ley establece como bienes jurídicamente protegidos el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía y el buen ambiente.

Que, el Congreso de Colombia expidió la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006, por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación privada o pública y para tal efecto ha establecido unas obligaciones a cargo de las empresas e instituciones a fin de implementar al interior de las mismas, los mecanismos necesarios para el cumplimiento de dicho objeto.

Que el numeral 1 del artículo 9 de la citada Ley dispone que: “...Las empresas e instituciones deberán fijar 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, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, establecimiento público descentralizado del orden nacional, con la totalidad de empleados vinculados como empleados públicos, socializó el presente procedimiento mediante Comunicación del 16 de Marzo de 2012

enviada por la Secretaria General, que fue entregada a todos los empleados según evidencias de control que reposan en la Oficina de Tecnología de la Información.

Que, en cumplimiento al mandato citado anteriormente, este Despacho considera viable crear el Comité de Convivencia, para buscar un enfoque completo de los casos de acoso laboral, la implementación de mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que por lo anterior, se hace necesario expedir una norma interna que adopte las disposiciones establecidas en la ley.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 1o. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente reglamentación rige para todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

ARTÍCULO 2o. OBJETO. El presente reglamento tiene como objeto establecer al interior de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia mecanismos de prevención y corrección y el procedimiento conciliatorio interno para superar los conflictos de convivencia y 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.

ARTÍCULO 3o. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que permita la convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el buen ambiente laboral y, a la vez, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

ARTÍCULO 4o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente norma se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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 su renuncia.

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

1. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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 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: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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 menos precio del Trabajador.

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 5o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

4. 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;

5. 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;

6. 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.

7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo [95](#) de la Constitución.

8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos [55](#) a [57](#) del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos [59](#) y [60](#) del mismo Código.

9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. 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.

ARTÍCULO 6o. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia ha previsto los mecanismos siguientes:

1. Sensibilización a los empleados públicos sobre contenidos y alcances de la Ley [1010](#) de 2006, mediante campañas de divulgación preventiva, así como capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, especialmente en lo relacionado con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los empleados, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas y promover las recomendaciones correspondientes para afrontar este tipo de situaciones.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere MIGRACION COLOMBIA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 7o. RESPONSABILIDAD. Designar a la Subdirección de Talento Humano, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones como responsables del cumplimiento de las medidas preventivas señaladas en el artículo anterior, para adelantar los procesos de sensibilización, divulgación y capacitación de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia



ARTICULO 8o. CREACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 1024 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:>

Designar como representantes principales del empleador de la Entidad en el Comité de Convivencia laboral a los funcionarios que ocupen los siguientes cargos:

PARÁGRAFO 1o: Será invitado permanente al Comité el Jefe de la oficina de Control Interno, con voz pero sin voto.

PARÁGRAFO 2o: La asistencia de los miembros del Comité es indelegable.

PARÁGRAFO 3o: El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o 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,

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 1024 de 20 de noviembre de 2013, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución 00290 del 18 de abril de 2012, para incluir los ajustes previstos por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo.'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 290 de 2012:

ARTICULO 8o. CREACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Créase el comité de convivencia laboral que actuará de manera confidencial, conciliatoria y efectiva, como mediador para la resolución de conflictos en situaciones de acoso laboral.

Este comité estará integrado por los siguientes funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, quienes desarrollarán sus labores durante el periodo de dos (2) años:

1. El Secretario (a) General
2. El Jefe (a) Oficina Asesora Jurídica
3. El Subdirector (a) de Talento Humano
4. El Subdirector (a) de Extranjería
5. El Subdirector (a) de Verificación Migratoria
6. Los dos (2) representantes de los trabajadores elegidos dentro de los empleados de la Entidad.

PARÁGRAFO 1o. El Comité será Presidido por la Secretario (a) General. Actuará como secretario del Comité el Subdirector (a) del Talento Humano.

PARÁGRAFO 2o. Serán invitados permanentes al Comité el Jefe de la oficina de Control Interno, con voz pero sin voto.

PARÁGRAFO 3o. La asistencia de los miembros del Comité es indelegable.



ARTICULO 9o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Resolución 1024 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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 pública o empresa privada.
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.
9. 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 las-empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar Informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 2 de la Resolución 1024 de 20 de noviembre de 2013, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución 00290 del 18 de abril de 2012, para incluir los ajustes previstos por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo.'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 290 de 2012:

ARTICULO 9o. FUNCIONES DE LA SECRETARIA TECNICA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Las funciones del Secretario del comité de Convivencia Laboral serán las siguientes:

1. Recibir los escritos donde se presenten los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral: junto con los documentos que lo soporten
2. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
3. Citar a los servidores públicos involucrados en las presuntas conductas de acoso laboral: a la reunión de amigable composición en el Comité
4. Elaborar las actas de reunión del Comité y responder por la veracidad de las mismas las cuales se numerarán de manera consecutiva y por año de actividades.
5. Archivar y custodiar los documentos conocidos por el comité y mantener la confidencialidad de lo consignado en ellos.
6. Proyectar y enviar al despacho del DIRECTOR y al Secretario (a) General los informes sobre los casos evaluados
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores y aquellas que le asigne el Director de la Entidad.

ARTÍCULO 10. ORGANISMO INTERNO COMPETENTE Y FUNCIONES. El Comité de Convivencia, cumplirá las funciones siguientes:

1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de MIGRACION COLOMBIA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formular a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Examinar, conocer, y tramitar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y en consecuencia, adelantar el procedimiento interno conciliatorio en los caso en que se verifique la ocurrencia de conflicto de convivencia laboral o de conductas que constituyan acoso laboral.
4. Formular al Subdirector de Talento Humano o al Director de la Entidad las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
5. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia en la vida laboral de MIGRACION COLOMBIA.

6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

7. Una vez agotado el procedimiento conciliatorio previsto en la presente resolución sobre conductas que puedan constituir acoso laboral y que no tengan el carácter de conciliables, trasladar al organismo de control disciplinario competente, las quejas presentadas por los funcionarios sobre los asuntos objeto de esta regulación.

8. Buscar por medio de los organismos competentes, por ejemplo a la Aseguradora de Riesgos Profesionales o el Copaso programas de Bienestar para hacer evaluaciones que puedan identificar riesgos psicológicos de los funcionarios y prevenir conductas de acoso laboral.

9. Las demás actividades relacionadas con las funciones anteriores.



ARTÍCULO 11. REUNIONES. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Resolución 1024 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia Laboral 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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 5 de la Resolución 1024 de 20 de noviembre de 2013, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución 00[290](#) del 18 de abril de 2012, para incluir los ajustes previstos por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo.'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 290 de 2012:

ARTÍCULO 11. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. Para el cumplimiento de las funciones relacionadas con la aplicación de la Ley [1010](#) de 2006, se tendrá en cuenta los aspectos siguientes:

1. El Comité se reunirá por lo menos una vez cada dos (2) meses en sesión ordinaria, y en sesiones extraordinarias cuando se presenten situaciones que lo ameriten, o por convocatoria de cualquiera de sus miembros.
2. De lo ocurrido en las sesiones del Comité se dejará constancia en actas que serán aprobadas por, el mismo Comité.
3. En dichas actas deberá indicarse su número, lugar, fecha y hora de la reunión, relación de los miembros asistentes y de los invitados, según sea el caso, la relación de los asuntos tratados y las decisiones adoptadas.
4. Las actas deberán ser firmadas por el presidente del Comité, previa aprobación de los demás miembros.



ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO INTERNO. Para los efectos

relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y teniendo en cuenta la confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley, se establece el procedimiento interno siguiente:

1. El funcionario que considere que está siendo acosado laboralmente, por cualesquiera de los sujetos activos citados en el artículo segundo de la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, podrá ponerlo en conocimiento en forma escrita, ante el Subdirector de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, quien para los efectos, actúa como secretario del Comité.
2. En dicha comunicación deberá indicar su nombre completo, identificación, cargo, ubicación, correo electrónico, extensión telefónica y además, el nombre completo del sujeto activo y su ubicación, los datos de los eventuales sujetos partícipes, la exposición clara de los hechos, con información de tiempo, modo y lugar que sustentan la acusación y anexará prueba sumaria que soporte la queja.
3. Si lo que prefiere es presentar sugerencias para el mejoramiento de la vida laboral, el funcionario seguirá el procedimiento descrito en el numeral anterior.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. Si alguna de las personas involucradas no asiste y se presentan excusas suficientes, el Comité programará la reunión para otra fecha.
5. Si la ausencia no tiene causa justificada el Comité programará una nueva reunión para la fecha más próxima y si no asiste el presunto acosador, así lo informará al quejoso para continúe su reclamación ante las instancias disciplinarias o al Ministerio Público.
6. Si el escrito presentado no es claro, el Comité designará a uno de sus miembros para que realice las averiguaciones preliminares, y de encontrarse indicios o hallar pruebas que confirman la conducta indebida por parte del acusado, el Comité citará a las partes a una audiencia confidencial, indicando el día, hora, fecha y lugar en la que se llevará a cabo la diligencia.
7. Si una vez conocida la queja de la presunta víctima de acoso laboral, algún miembro del Comité, considera que se halla incurso en cualesquiera de las causales de incompatibilidades o inhabilidades contempladas en el artículo [150](#) del Código de Procedimiento Civil, lo hará saber a los otros miembros, y se apartará del conocimiento del caso, so pena de ser recusado.
8. Previa la iniciación de la diligencia el Comité pondrá de presente que dicha reunión será confidencial y reservada, y exhortará a los presentes a respetar estas características.
9. En forma respetuosa y con serenidad las partes expondrán la versión de los hechos y los debidos descargos, y si es del caso aportarán las pruebas que consideren pertinentes.
10. El Comité recomendará medidas conciliatorias, amigables y pacificadoras, para que de inmediato y en forma efectiva se procure evitar el acoso y se prevengan circunstancias que pudiesen producirlo. Además, se invitará tanto al acusado como al acusador, a que adquieran de manera seria y comprometida la obligación de cesar la comisión de conductas que puedan originar acoso o mal clima laboral en la Entidad y a poner en práctica comportamientos que

contribuyan a la vida laboral conviviente. De la diligencia se levantará un acta que será suscrita por los participantes.

11. Si no se lograre el acuerdo conciliatorio, y si en principio se considera como cierto el acoso laboral, se levantará un acta.

12. Sin perjuicio de que el funcionario pasivo de la conducta decida elevar queja ante el Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en artículo [12](#) de la Ley 1010 de 2006.

13. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de Migración Colombia, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 13. DERECHOS DE LAS PARTES. Durante todo el trámite 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, especialmente los demás aspectos contenidos en la ley [1010](#) de 2006.

ARTÍCULO 14. RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD. Quienes participen en el procedimiento relacionado en los artículos anteriores, están obligados a guardar reserva y confidencialidad frente a los sujetos, hechos y actuaciones relacionados con las situaciones de acoso laboral que llegan a su conocimiento.

ARTÍCULO 15. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. el día 18 ABR. 2012

SERGIO BUENO AGUIRRE

Director General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

