



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA,
METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

En uso de sus facultades legales y en especial la conferida en el literal a) del artículo 78 de la Ley 498 de 1998, los numerales 1 y 8 del artículo 5° del Decreto 291 de 2004, el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución N°0809 del 03 de agosto de 2021, se ajustó el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se derogó la Resolución No. 0397 del 27 de mayo de 2020.

Que atendiendo la circular conjunta 100-004-2024 del dos de diciembre de 2024 de la Función Pública y el Ministerio del trabajo, dónde se definen los lineamientos para la aplicación de la Circular 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Que la circular 100-004-2024 define los lineamientos para el manejo del acoso laboral por parte de los Comités de Convivencia Laboral en el sector público para el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006 *“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”*, y define las responsabilidades y los tiempos del Comité de Convivencia Laboral.

Que la Constitución Política en su artículo 1 consagra lo siguiente “... Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. Por su parte el artículo 13, señala que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”; a su vez, el artículo 21 estipula que la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma; adicionalmente, el artículo 25 ibídem, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social.

Que por su parte, por medio de la Ley 1010 de 2006, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso. Y a su vez, la Ley 1257 de 2008, establece que el acoso laboral tiene que ser analizado bajo el enfoque de las violencias basada en género contra las mujeres, reconociendo las



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

relaciones de poder históricamente desiguales que generan violencias y conductas de acoso, que tienen un alto nivel de tolerancia social e institucional donde las mayores víctimas son las mujeres, en especial en los entornos laborales.

Que en este sentido, se expidió la Resolución 2646 de 2008, la cual, en su artículo 14 establece las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben realizar los empleadores; la Resolución 652 de 2012, sobre la conformación de los comités de convivencia y la Resolución 1356 de 2012 que modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012, relacionada con la conformación y puesta en marcha de los comités de convivencia laboral.

Que los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben seguir el siguiente procedimiento para realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana

Que en el lineamiento para el proceso preventivo: Los comités de convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales se realizarán en los siguientes términos, garantizando el derecho al Debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.

Que el procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la denuncia formal. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública. En aquellos casos en los cuales sea necesario tomar medidas de protección inmediata, se deberá garantizar que las mismas estén dirigidas a la protección efectiva de los derechos de quien ha interpuesto la queja y se guarde la respectiva confidencialidad, para lo cual se podrán reducir los términos aquí detallados.

Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

Que en la sesión No. 72 del 20 de enero del 2025, los miembros del comité de convivencia laboral aprobaron su propio reglamento.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

Que con el fin de unificar en un solo acto administrativo los aspectos atinentes a la composición, regulación y funcionamiento del comité de conciliación de la entidad, se estima conveniente adoptar una regulación única del respectivo comité

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. OBJETO. El Comité de Convivencia Laboral será la instancia encargada al interior del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir la materialización de conductas de acoso y superar las que lleguen a presentarse.

Artículo 2°. INTEGRACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral del IDEAM estará integrado por seis (6) miembros asignados de la siguiente manera:

- a) Tres (3) representantes del Instituto, designados por la Dirección General, con su respectivo suplente.
- b) Tres (3) representantes de los servidores públicos elegidos por votación libre y directa, con su respectivo suplente, en representación de los servidores de la sede central (incluye sede Puente Aranda, áreas operativas y aeropuertos).

Artículo 3°. COMPETENCIAS E INHABILIDADES. Los integrantes del comité contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. No podrán hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, aquellos servidores públicos a quienes se les haya formulado alguna queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a la conformación de dicho comité.

Artículo 4°. DESIGNACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL INSTITUTO. El Despacho de la Dirección General de la entidad emitirá un acto administrativo en el cual designará a los representantes del Instituto y sus suplentes.

Artículo 5°. ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. La elección de los miembros que representan a los trabajadores deberá hacerse por votación libre y directa de cada uno de los servidores públicos, la cual será convocada por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano o quien haga sus veces.

Artículo 6°. ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE UN NUEVO INTEGRANTE DEL COMITÉ. En caso de que por cualquier circunstancia un integrante que actúa en representación directa de los trabajadores o en calidad de suplente abandone el comité, se surtirá el procedimiento señalado a continuación:

- a) Se debe revisar los resultados de las votaciones que obtuvieron los candidatos inscritos a la convocatoria inicial para seleccionar al candidato siguiente de acuerdo con el orden de número de votos escrutados.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

b) En caso de no contar con el candidato para lo anterior, se procederá a iniciar las elecciones para suplir la vacante. Parágrafo. Si la vacante es un representante del Instituto, la Dirección General designará otro representante mediante acto administrativo.

Artículo 7°. PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Artículo 8°. CONVOCATORIA PARA ELECCIÓN. El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano convocará a los funcionarios del Instituto, para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral. Parágrafo. Dicha convocatoria deberá efectuarse por lo menos con un (1) mes de antelación al vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y en ella se especificará el cronograma del proceso de elección.

Artículo 9°. INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS. La inscripción de los candidatos para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral se realizará ante el responsable del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, diligenciando el formato diseñado para tal fin y dentro del término estipulado en el cronograma de elecciones.

Parágrafo 1. El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano publicará, máximo dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones, la lista de los candidatos inscritos.

Parágrafo 2. Si a la fecha de cierre de inscripciones no se ha inscrito el personal mínimo para la conformación del comité de convivencia laboral, se ampliará el plazo de inscripción por el término de tres (3) días hábiles.

Artículo 10°. REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN. Las personas que deseen inscribirse en la convocatoria para la elección de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM.
- b) No tener sanciones disciplinarias vigentes en firme.
- c) Contar con competencias actitudinales y comportamentales, descritas en el artículo 3° del presente acto administrativo.
- d) No estar incurso en la inhabilidad prevista en el artículo 3° de este acto.

Artículo 11°. ELECCIÓN. La elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral se llevará a cabo en un plazo no superior a (15) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones, mediante votación virtual o presencial secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los trabajadores y mediante escrutinio público en el lugar o sitio virtual designado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano. En consecuencia, el voto no será delegable ni los electores podrán hacerse representar en el sufragio.

Parágrafo. La jornada de elección no podrá alterar el normal desarrollo de las actividades de cada una de las áreas que conforman la entidad.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

Artículo 12°. FACULTADOS PARA VOTAR. Podrán votar todos los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal del Instituto.

Artículo 13°. JURADOS DE VOTACIÓN. Llegado el día de la elección se dará apertura a la jornada de votación virtual a las 08:00 a.m., en presencia del delegado de la Oficina de Control Interno. El Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, suministrará el procedimiento por urna presencial o herramienta virtual o el enlace de acceso a la plataforma para que se lleven a cabo las votaciones virtuales a nivel nacional

Cada uno de los electores accederá solo una vez a la plataforma para marcar su voto por el candidato de su elección o depositar una sola papeleta de elección en la urna correspondiente.

Artículo 14°. CONTEO DE VOTOS Y ESCRUTINIO. Cerrada la jornada de votación a las 04:00 p.m., se realizará el conteo de votos presencial o virtual y procederá al diligenciamiento del acta de cierre y escrutinio por parte de los jurados, del jefe de la oficina de control interno.

Parágrafo. En caso de que se presente un empate en la elección, se depositarán los nombres de los candidatos que presenten el empate en una urna virtual, indicando el nombre de los candidatos inscritos en ella, y la plataforma determinará la persona que gane el desempate. En el evento en el que la diligencia de desempate se realice de manera presencial se realizará con balota. De este procedimiento se dejará constancia en el acta respectiva. En todo caso siempre habrá un representante de la Oficina de Control Interno.

Artículo 15°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, en la primera reunión ordinaria, elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, por votación, para el periodo ordinario del comité que será de dos (2) años.

Artículo 16°. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, en la primera reunión ordinaria, elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un secretario, por votación, para el periodo ordinario del comité que será de dos (2) años.

Artículo 17°. REUNIONES. 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.

Parágrafo. El Comité, podrá llevar a cabo sesiones virtuales utilizando los medios electrónicos idóneos y dejando constancia de lo actuado por ese mismo medio con los atributos de seguridad necesarios

Artículo 18°. PROCEDIMIENTO DE LAS SESIONES. El desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias se realizará de acuerdo con el orden del día enviado a los miembros del Comité, acompañado del acta de la reunión anterior y los documentos de deliberación en la sesión.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

Parágrafo. A la primera reunión ordinaria del comité deberán asistir tanto los miembros principales como los suplentes, con el fin de elaborar el acta de instalación y posesión. Para las demás reuniones los suplentes asistirán solamente en casos de ausencia de los principales, previa citación del presidente del Comité.

Artículo 19°. APROBACIÓN DE LAS ACTAS. En la reunión siguiente ordinaria se deberá aprobar el acta de la anterior sesión, en este caso también se tendrán en cuenta las actas de reuniones extraordinarias, las cuales deben ser firmadas por los intervinientes, en caso de inconsistencias estas serán expuestas y se anotarán en el acta siguiente, previo envío a los miembros.

Artículo 20°. QUÓRUM Y DECISIONES. El quórum para sesionar será de la mitad más uno de sus miembros. El Comité adoptará en principio decisiones por acuerdo, producto del consentimiento de todos los integrantes; en caso de no llegarse a dicho acuerdo, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un integrante suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

Artículo 21°. INVITACIÓN DE EXPERTOS. Cuando los temas objeto de discusión ameriten la invitación de personas conocedoras en la materia, cualquiera de los miembros del comité podrá invitarlos con el objeto de solucionar dudas e interrogantes que se susciten.

Artículo 22°. FUNCIONES Y TIEMPOS DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

FUNCIONES	TIEMPOS
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.	5 días calendario
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. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral	5 días calendario



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

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. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario
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.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial.	La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendario, una vez se verifique el incumplimiento
8. Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Máximo 15 días calendario
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a el área de talento humano de las entidades públicas.	Mensual
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.	Trimestral

Artículo 23°. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DE COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 24°. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

Artículo 25°. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO Y CONCILIATORIO. Cuando se presenten quejas por presuntas conductas de acoso laboral, se atenderán los siguientes lineamientos:

- a) El quejoso dará a conocer ante el Comité de Convivencia Laboral, la presunta situación de acoso laboral, considerando para ello las conductas que la Ley 1010 de 2006 describe como tales. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

- b) La secretaría del Comité recibirá y dará trámite a la queja, incluyendo el asunto en el orden del día de la sesión ordinaria próxima a celebrarse o extraordinaria según el caso, convocada por el presidente, indicando el día, la hora y lugar de reunión.
- c) Una vez examinado por el Comité de Convivencia Laboral el contenido de la queja, la secretaría citará individualmente a cada una de las partes involucradas por escrito indicando fecha y lugar, siempre que se tenga el consentimiento de las partes evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral. En esta sesión individual se consultará a cada una sobre la posibilidad de construir unos compromisos de convivencia laboral que procure por la mejora del ambiente laboral.
- d) En caso de estar las partes en disposición de construir compromisos de convivencia laboral para superar los hechos que motivan el procedimiento, se elaborará 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. La construcción de ese plan de mejora será liderada por la Secretaría del Comité de Convivencia, solicitando la propuesta de acciones a las partes de la queja y el plazo en el cual deberá darse cumplimiento a esos compromisos.
- e) Cuando no sea posible llegar a un acuerdo entre las partes y el quejoso insiste en que la denuncia constituye una conducta de acoso laboral, la secretaría del Comité de Convivencia dará traslado de esta a la Procuraduría General de la Nación en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, informando del agotamiento del procedimiento previo al interior de la Entidad para que dicha autoridad verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- f) La secretaría del Comité procederá al archivo del expediente una vez se cumplan los compromisos asignados dentro del término establecido por las partes o como resultado de la remisión a la Procuraduría General de la Nación.

Parágrafo 1. De conformidad a lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, 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.

Parágrafo 2. El comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

- a) Por escrito, entregada de manera física, a través del correo electrónico o por Orfeo remitido a cualquiera de los miembros del comité.
- b) Por solicitud expresa dirigida a cualquiera de los miembros del comité.
- c) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por el Instituto.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

Artículo 26°. CONFIDENCIALIDAD, MANEJO DE LA INFORMACIÓN E IMPARCILIDAD. Los miembros del comité deberán manejar la información que conozcan, con absoluta reserva, discreción y confidencialidad. Con el fin de facilitar esta obligación, se establece que la información que obtenga cualquier miembro del comité, sobre un eventual caso de acoso laboral, no se circulará previamente entre los miembros, hasta tanto el comité no se reúna para conocer el caso. Ello implica que, para el análisis de cada situación, el comité o una comisión delegada, se reunirá las veces que se requiera para cada caso en particular, conservando así la custodia de la información y los documentos.

Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.

Artículo 27°. OBLIGACIONES EN EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. El Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano a través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá:

- a) Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del comité.
- b) Estudiar las recomendaciones emanadas del comité y determinar la adopción de las medidas convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.
- c) Desarrollar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- d) Fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores.
- e) Respetar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- f) Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador, y de las servidoras y los servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- g) Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- h) Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de rechazar estas prácticas y de respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- i) Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información
- j) Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigidas tanto a los niveles directivos, mandos medios, así como a las servidoras y los servidores públicos que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la entidad pública, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.



**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM**

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

- k) Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las servidoras y los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad pública.
- l) Realizar acciones investigativas y de análisis de riesgo, en el caso que se pueda comprobar que otras servidoras y otros servidores públicos se están viendo afectados por situaciones de acoso laboral que ya se han reportado, y analizar posibles contextos de riesgo para las servidoras y los servidores públicos que puedan verse expuestos a las conductas de acoso.
- m) Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.
- n) Promover la participación de las servidoras y los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo asociados al acoso laboral.
- o) Facilitar el traslado de las servidoras y los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomienden.
- p) Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
- q) Generar alianzas con organismos y/o entidades que brinden primeros auxilios psicológicos a las servidoras y los servidores públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.

Artículo 28°. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. La Administradora de Riesgos Laborales con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Artículo 29°. SANCIONES. El incumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado 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.



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES
– IDEAM

RESOLUCIÓN N° 344 del 07 de abril de 2025

“Por la cual se modifica el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021”

Artículo 30°. VIGENCIA. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 0809 del 03 de agosto de 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 07 días del mes de abril de 2025.


GHISLIANE ECHEVERRY PRIETO
Directora General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Ana María Cruz Herrera	Secretaria Técnica Comité de Convivencia Laboral	
Revisó	Yareth Josefina Rodríguez Zuleta	Profesional Especializado Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Gilberto Antonio Ramos Suárez	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Juan Fernando Acosta Mirkow	Secretario General	
Orfeo	20252020019483		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del secretario general del IDEAM.			

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	03/11/2020	Creación del documento.
02	16/07/2021	Se hace un cambio en la estructura del documento
03	30/09/2022	Imagen corporativa

ELABORÓ:  Carolina Carrillo Cortés Profesional Universitario Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación Correspondencia Y Archivo	REVISÓ:  Hernán Parada Arias Coord. Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación	APROBÓ:  Gilberto Antonio Ramos Secretaria General
---	---	--