

**ACUERDO n.º 1
(Febrero 21 de 2018)**

«Por el cual se regulan los Comités de Convivencia Laboral dentro de la Universidad Libre y se establece un procedimiento interno para prevenir las conductas que configuran acoso laboral».

Contenido

De los aspectos generales	3
ARTÍCULO 1. <i>Del objeto</i>	3
ARTÍCULO 2. <i>De la estructura organizacional</i>	3
ARTÍCULO 3. <i>De las funciones comunes a los distintos comités</i>	4
ARTÍCULO 4. <i>De los períodos de los comités</i>	4
ARTÍCULO 5. <i>De la permanencia de los miembros</i>	4
ARTÍCULO 6. <i>De la confidencialidad</i>	4
ARTÍCULO 7. <i>De los impedimentos</i>	5
ARTÍCULO 8. <i>De la pérdida de investidura</i>	5
ARTÍCULO 9. <i>De los recursos para el funcionamiento</i>	5
Del nivel nacional	5
ARTÍCULO 10. <i>Del Comité Nacional de Convivencia Laboral</i>	5
ARTÍCULO 11. <i>De las funciones exclusivas del Comité Nacional de Convivencia Laboral</i>	5
ARTÍCULO 12. <i>De la conformación</i>	6
ARTÍCULO 13. <i>De la presidencia del Comité Nacional de Convivencia Laboral</i>	6
ARTÍCULO 14. <i>De la secretaría del Comité Nacional de Convivencia Laboral</i>	7
ARTÍCULO 15. <i>De las reuniones</i>	7
Del nivel seccional	7
ARTÍCULO 16. <i>De los comités seccionales de Convivencia Laboral</i>	7
ARTÍCULO 17. <i>De las funciones especiales de los comités seccionales de Convivencia Laboral</i>	7
ARTÍCULO 18. <i>De la conformación</i>	8
ARTÍCULO 19. <i>De la presidencia del Comité Seccional de Convivencia Laboral</i>	8
ARTÍCULO 20. <i>De la secretaría del Comité Seccional de Convivencia Laboral</i>	8
ARTÍCULO 21. <i>De las reuniones</i>	9
Del procedimiento interno	9
ARTÍCULO 22. <i>Impedimentos o recusaciones de los miembros de los comités</i>	9
ARTÍCULO 23. <i>Del procedimiento preventivo</i>	10
Disposiciones finales	11
ARTÍCULO 24. <i>De las medidas de prevención y corrección</i>	11
ARTÍCULO 25. <i>De la vigencia</i>	11

**ACUERDO n.º 1
(Febrero 21 de 2018)**

«Por el cual se regulan los Comités de Convivencia Laboral dentro de la Universidad Libre y se establece un procedimiento interno para prevenir las conductas que configuran acoso laboral».

La Consiliatura de la UNIVERSIDAD LIBRE en ejercicio de las funciones consagradas en los Estatutos, artículo 25, numerales 1, 7 y 14 y en especial las señaladas en las resoluciones del Ministerio del Trabajo N^{ro}. 652 de 30 de abril de 2012 y N^{ro}. 1356 de julio 18 de 2012, y

CONSIDERANDO:

1. Que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en sus 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 laboral privada o pública, señalando en el artículo 9º el deber de establecer mecanismos de prevención de esas conductas definiendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.
2. Que la Resolución N^{ro}. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, artículo 14, señala como medida preventiva de acoso laboral «1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral».
3. Que el artículo 4 de la Resolución N^{ro}. 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por el artículo 2 de la Resolución N^{ro}. 1356 de 2012, señala:

«**Artículo 4º. Comités de Convivencia Laboral.** Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.»

4. Que la Universidad Libre es una institución de educación superior Multicampus que está organizada en una Sede Principal, cinco seccionales y la Sede Cartagena, las cuales operan en ocho municipios diferentes, doce campus distintos y noventa y dos edificios.
5. Que actualmente están organizados Comités de Convivencia Laboral a razón de uno por la Sede Principal, uno por cada una de las cinco seccionales y uno por la Sede Cartagena.

6. Que en virtud de la estructura Multicampus de la Universidad Libre, es necesario reformar la reglamentación aplicable a la prevención, corrección y medidas sancionatorias del acoso laboral en las diversas modalidades establecidas en la Ley 1010 de 2006.
7. Que la mencionada Resolución N.º 652 de 2012 señala el período de los comités, sus funciones, su estructura organizacional, la periodicidad de sus reuniones, su composición, los recursos para su funcionamiento y ordena el establecimiento de un procedimiento interno para prevenir las conductas que configuran acoso laboral.
8. Que la Sala General expidió la Resolución 1 de abril 27 de 2017, “Por la cual se expide la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Libre”.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA:

De los aspectos generales

ARTÍCULO 1. *Del objeto.* Este acuerdo tiene por objeto definir la conformación, y funcionamiento de los comités de Convivencia Laboral dentro de la UNIVERSIDAD LIBRE, así como señalar la responsabilidad frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. Sólo un Juez de la República tiene la competencia para calificar si una conducta es constitutiva de acoso laboral; en consecuencia, las decisiones de los comités son consultivas, presuntivas o preventivas.

PARÁGRAFO 2. En el evento de evidenciarse por parte de los Comités de Convivencia dentro de los asuntos que se pongan en su conocimiento faltas disciplinarias graves que no sean reguladas por la Ley 1010 de 2006 se remitirá el expediente a la Administración de Personal correspondiente para lo de su competencia.

ARTÍCULO 2. *De la estructura organizacional.* La UNIVERSIDAD LIBRE contará con un Comité Nacional de Convivencia Laboral y un Comité por la Sede Principal, uno por cada Seccional y uno por la Sede Cartagena y, de llegar a considerarlo necesario, se podrán conformar Comités de Convivencia por cada Campus, previo concepto favorable del Delegado Personal del Presidente de la correspondiente Seccional.

PARÁGRAFO. Para los efectos de este acuerdo, cuando se utilice la expresión «seccional» esta se aplica a la Sede Principal, a las seccionales propiamente dichas y a la Sede Cartagena.

ARTÍCULO 3. De las funciones comunes a los distintos comités. Son funciones comunes a los comités Central y seccionales de Convivencia Laboral:

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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja o al reclamo.
4. Solicitar acompañamiento de un perito especializado en la materia, cuando así se requiera, cuyo costo, de ser procedente, será asumido por la Universidad.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el **principio de la confidencialidad**.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

ARTÍCULO 4. De los períodos de los comités. El período para los miembros de los comités Nacional, seccionales y de campus de Convivencia Laboral será de dos (2) años.

PARÁGRAFO. En el caso de presentarse ausencia definitiva por cualquier causa, el miembro que asuma el remplazo lo hará hasta completar el correspondiente período para el cual el Comité fue designado.

ARTÍCULO 5. De la permanencia de los miembros. Quienes sean designados o sean elegidos como miembros de los comités Nacional, seccionales y de campus de Convivencia Laboral, conservarán su condición independientemente de las modificaciones que se surtan en el cargo desempeñado por el empleado, el profesor o el trabajador.

ARTÍCULO 6. De la confidencialidad. Quienes sean designados o sean elegidos como miembros de los comités de convivencia deberán mantener estricta confidencialidad de toda la información conocida en ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO 1. En el acto de instalación de los comités Nacional, seccionales y de campus de Convivencia Laboral, si fuere el caso, sus miembros deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad y reserva.

PARÁGRAFO 2. Para asegurar el manejo confidencial, reservado y seguro de la información, la Universidad pondrá a disposición del Comité los recursos físicos necesarios, en el campus en donde este funcione.

ARTÍCULO 7. De los impedimentos. Están impedidos de ser elegidos o designado miembros a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 8. De la pérdida de investidura. Son causales de pérdida de la calidad de miembro de los comités Nacional, de la Sede principal, de las seccionales o de la sede de Cartagena, las siguientes:

1. Muerte.
2. Terminación del contrato de trabajo.
3. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, durante su participación como miembro del Comité.
4. Violación del deber de confidencialidad.
5. Inasistencia a tres (3) o más reuniones consecutivas sin excusa válida.
6. Renuncia al Comité aceptada por el Presidente, en el caso del nacional, o por el Delegado Personal del Presidente, en los demás casos.

ARTÍCULO 9. De los recursos para el funcionamiento. La Universidad garantizará los espacios físicos para las reuniones y demás actividades del Comité Nacional, de los comités seccionales y de los comités de campus de Convivencia Laboral, cuando ellos sean conformados, así como para el manejo reservado de la documentación y para 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.

Del nivel nacional

ARTÍCULO 10. Del Comité Nacional de Convivencia Laboral. El Comité Nacional de Convivencia Laboral operará en la Sede Principal, Campus de La Candelaria.

ARTÍCULO 11. De las funciones exclusivas del Comité Nacional de Convivencia Laboral. El Comité Nacional de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones con respecto a los niveles nacional y seccional:

1. 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 Nacional de Convivencia Laboral informará a las personas con autoridad del nivel nacional y el Comité Seccional reportará ante el correspondiente Administrador de Personal, para que adelante las medidas correctivas en cada caso.

2. Presentar a las personas con autoridad del nivel nacional las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
3. Rendir el informe anual de resultados de la gestión del Comité al correspondiente Administrador de Personal o Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los informes requeridos por la Censoría o el Tribunal de Honor.
4. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por los Comités de Convivencia Seccionales a las distintas Administraciones de Personal y a la dependencia encargada del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del nivel nacional, de la Sede Principal, las seccionales y la Sede Cartagena.
5. 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 las personas con autoridad del nivel nacional.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en las quejas que sean puestas bajo su conocimiento, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

ARTÍCULO 12. De la conformación. El Comité Nacional de Convivencia Laboral estará integrado por cuatro (4) miembros con su respectivo suplente, así: dos (2) miembros elegidos por voto directo de profesores y trabajadores y dos (2) miembros de la Universidad designados por el Presidente de la Corporación.

PARÁGRAFO 1. El Presidente de la Corporación designará personas 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.

PARÁGRAFO 2. Para la elección de los miembros elegidos por voto directo de profesores y trabajadores se aplicarán las normas contenidas en el Reglamento de Elecciones en lo pertinente.

ARTÍCULO 13. De la presidencia del Comité Nacional de Convivencia Laboral. El Comité Nacional 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, salvo la excepción prevista en el artículo 15, en cuanto cualquiera de sus miembros debe solicitar la convocatoria del Comité.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante las personas con autoridad del nivel nacional los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 14. De la secretaría del Comité Nacional de Convivencia Laboral. El Comité Nacional de Convivencia Laboral elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan 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 profesores o trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación que las 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.
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 las personas con autoridad del nivel nacional.

ARTÍCULO 15. De las reuniones. El Comité Nacional de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención caso en el cual podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Del nivel seccional

ARTÍCULO 16. De los comités seccionales de Convivencia Laboral. En la Sede Principal, las cinco seccionales y la Sede Cartagena operarán los comités seccionales de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 17. De las funciones especiales de los comités seccionales de Convivencia Laboral. Los comités seccionales de Convivencia Laboral tendrán, además de las funciones contempladas en el artículo 6 del Decreto 652 de 2012 las siguientes con respecto a los niveles de unidad académica.

1. 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 Seccional de

Convivencia Laboral informará a las personas con autoridad del nivel seccional, se reportará ante el correspondiente Administrador de Personal, para que adelante las medidas correctivas en cada caso.

2. Presentar a las personas con autoridad del nivel seccional las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
3. Rendir el informe anual de resultados de la gestión del Comité al correspondiente Administrador de Personal o Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los informes requeridos por la Censoría.
4. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Administración Seccional de Personal y a Seguridad y Salud en el Trabajo Seccional.
5. 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 las personas con autoridad del nivel nacional.

ARTÍCULO 18. De la conformación. Los comités seccionales de Convivencia Laboral estarán integrados por cuatro (4) miembros con su respectivo suplente, dos (2) miembros elegidos por voto directo de profesores y trabajadores y dos (2) miembros de la Universidad designados por el Delegado Personal Presidente.

PARÁGRAFO. El Delegado Personal del Presidente designará personas 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.

ARTÍCULO 19. De la presidencia del Comité Seccional de Convivencia Laboral. El Comité Seccional de Convivencia Laboral elegirá 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, salvo la excepción prevista en el artículo 15, en cuanto cualquiera de sus miembros debe solicitar la convocatoria del Comité.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante las personas con autoridad del nivel seccional los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 20. De la secretaría del Comité Seccional de Convivencia Laboral. El Comité Seccional de Convivencia Laboral elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan 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 profesores o trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación que las 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.
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 las personas con autoridad del nivel seccional.

ARTÍCULO 21. De las reuniones. Los comités seccionales de Convivencia Laboral se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Del procedimiento interno

ARTÍCULO 22. Impedimentos o recusaciones de los miembros de los comités. Los impedimentos o recusaciones de los miembros de los comités Nacional, seccionales y de campus de Convivencia Laboral frente a quejas formuladas por presunto acoso laboral, se sujetarán al siguiente procedimiento:

Quien considere estar impedido para conocer de una queja por acoso laboral, remitirá dentro de los cinco (5) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al Presidente Nacional, cuando se trate del Comité Nacional de Convivencia Laboral, o al Delegado Personal del Presidente, cuando se trate de un Comité Seccional o de Campus de Convivencia Laboral, quien decidirá de plano el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo, en acto que no admite recurso.

Cuando un miembro de un comité de Convivencia Laboral, sea objeto de recusación, deberá pronunciarse expresamente dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su recibo, si acepta o no acepta la causal invocada, vencido este término, deberá

remitir el escrito al Presidente Nacional o al Delegado Personal del Presidente, según corresponda, quien decidirá de plano sobre la procedencia de la recusación dentro de los diez (10) días siguientes, mediante acto no susceptible de recurso.

PARÁGRAFO. Si prosperan el impedimento o la recusación, entrará a reemplazarlo el respectivo suplente. Pero, en el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación respecto del principal y del suplente, el Presidente Nacional o el Delegado Personal del Presidente, según proceda, designará un miembro ad-hoc que represente la Universidad y, en el caso de los elegidos, designará uno de terna presentada por ASPROUL o por SINTIES, según corresponda.

ARTÍCULO 23. *Del procedimiento preventivo.* Fíjese el siguiente procedimiento interno confidencial, preventivo y efectivo, para avocar, tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral en la UNIVERSIDAD LIBRE:

- 1) Quienes tengan contrato laboral vigente y se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, formularán la correspondiente queja escrita ante la Secretaría del Comité correspondiente de Convivencia Laboral, con copia a la Administración de Personal correspondiente para lo de su cargo, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006.
- 2) Recibido el escrito por la Secretaría del Comité correspondiente, ésta lo repartirá a los demás miembros, dentro de los diez (10) hábiles siguientes a su recibo e informará al profesor o al trabajador sobre el trámite dado a su queja al correo electrónico que haya relacionado en su queja. En defecto de correo electrónico, a la dirección de correspondencia que haya indicado el quejoso.
- 3) Recibidas las quejas de acoso laboral por parte de los miembros del comité correspondiente, estos deberán reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja, para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral.
- 4) El Comité respectivo analizará la queja y, si considera los hechos denunciados como presuntamente constitutivos de acoso laboral, citará a los involucrados, de manera separada, con el fin de escucharlos en versión libre. En caso contrario, rechazará la queja por versar sobre situaciones que escapan a su competencia.
- 5) Después de escuchar por separado en versión a las partes, si se da trámite a la queja, se practicarán aquellas pruebas que reúnan las condiciones de pertinencia, conducencia y eficacia.
- 6) Allegado y trasladado para su debida contradicción el acervo probatorio, el Comité deliberará y adoptará las decisiones pertinentes, que pueden consistir en:
 - a) El archivo de la actuación cuando no se demuestren conductas constitutivas de acoso laboral;
 - b) La promoción de la celebración de compromisos entre los interesados;

- c) La recomendación de la adopción de alguna medida de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral, en caso de ser necesario;
- d) La formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a construir, renovar y promover la convivencia laboral.

PARÁGRAFO. Todas las decisiones arriba señaladas, sin excepción alguna, deben estar formalizadas en un acta cuyos contenidos mínimos serán:

- (1) La situación de la situación del posible acoso laboral.
- (2) Las intervenciones de los implicados.
- (3) El análisis sobre las razones por las cuales se considera que la conducta es o no constitutiva de acoso laboral de acuerdo con el acervo probatorio practicado y lo normado por la Ley 1010 de 2006.
- (4) Las alternativas de solución propuestas y,
- (5) Los acuerdos logrados, cuando los hubiere.
- (6) Las recomendaciones y conclusiones emitidas por el Comité.

Disposiciones finales

ARTÍCULO 24. De las medidas de prevención y corrección. A través de la Administración de Personal se deberán desarrollar las medidas dirigidas a la prevención y corrección de las conductas que atenten contra la sana convivencia y perturben el clima laboral.

Deberá siempre apoyarse en la Administradora de Riesgos Laborales sin perjuicio de hacerlo, en las seccionales donde se oferten, en los posgrados de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 25. De la vigencia. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de febrero de 2018.

(Original firmado)
JORGE ALARCÓN NIÑO
Presidente

(Original firmado)
FLORO HERMES GÓMEZ PINEDA
Secretario General