



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA – INM

RESOLUCIÓN NÚMERO 163

(29 DE ABRIL DE 2020)

“Por la cual se aclara y modifica parcialmente un artículo de la Resolución Número 519 del 19 de octubre de 2018”.

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en el Decreto 4175 de 2011, Decreto 1499 de 2017 y

CONSIDERANDO:

Que el 19 de octubre de 2019, el Instituto Nacional de Metrología expidió la Resolución No. 519 – 2018, “Por la cual se actualiza la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se modifica la resolución 134 del 8 de octubre de 2012”

Que la citada resolución es producto de los mandatos establecidos en la Ley 1010 del 26 de enero de 2006, según la cual, se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que se establece en la resolución No. 519 del 2018, en su artículo 23^a: INADMISIÓN DE LA QUEJA: El Comité de Convivencia Laboral, tramitará las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con menos de seis (6) meses de antelación a la presentación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 18^o de la Ley 1010 de 2006, con las pruebas sumarias de los hechos, de conformidad con el numeral 2^o del artículo 9^o de la citada ley, y estableció en el párrafo segundo lo siguiente:

“PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando el sujeto activo o pasivo de conductas de acoso laboral sea una persona que tenga suscrito contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión de la entidad, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para el trámite correspondiente, dejando constancia del hecho en el acta de la sesión correspondiente.”

Que en la Resolución 519 de 2018, se estableció como criterio de INADMISIÓN (es decir no dar trámite) a las quejas formuladas por contratistas, por cuanto como es sabido el accionar del Comité de Convivencia se activa por quejas presentadas dentro del contexto de una relación laboral, lo cual no se aplica para contratistas. Lo pretendido con el párrafo 2^o del artículo 23, es que el Comité de Convivencia no adelantará trámite alguno e inadmitiera la queja recibida, es decir no activar el procedimiento propio de los comités de convivencia y por ende diera algún tipo de respuesta ante este tipo de quejas. Esta circunstancia, no quiere decir que se esté llevando el contrato de prestación de servicios a un contrato realidad, sino el de crear un mecanismo de “Que hacer” cuando se reciban quejas de contratistas en contra de funcionarios. Para el efecto se transcribe lo señalado por el Departamento de la Función Pública - DAFP en concepto Radicado No.: 20136000053451 de fecha 12 de abril de 2013, emanado de la Dirección Jurídica, el cual fue la fuente de la redacción del párrafo 2^o:

“Por la cual se aclara y modifica parcialmente un artículo de la Resolución Número 519 del 19 de octubre de 2018”.

“(…)

De acuerdo con lo anterior, tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas; no obstante lo anterior, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por el comportamiento de un servidor público, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia.” (lo subrayado fuera del texto)

De conformidad con lo anterior, lo que estaría mal, es que Comité de Convivencia no inadmitiera y por el contrario, le diera trámite a una queja formulada por un contratista en contra de un funcionario.

Que no obstante lo anterior, con el fin de evitar confusiones y con el objeto de dar cumplimiento a la Ley 1010 del 26 de enero de 2006, y establecer el procedimiento interno acorde con los mandatos establecidos para prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y, así mismo, superar aquellas conductas que se presenten en el lugar de trabajo es necesario aclarar el campo de aplicación y los sujetos a quien se dirige el procedimiento.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Modificar parcialmente el artículo 23 de la Resolución No. 519 de 2018, el cual quedara así:

“Artículo 23ª: INADMISIÓN DE LA QUEJA: El Comité de Convivencia Laboral, tramitará las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con menos de seis (6) meses de antelación a la presentación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 18º de la Ley 1010 de 2006, con las pruebas sumarias de los hechos, de conformidad con el numeral 2º del artículo 9º de la citada ley.

Las conductas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con más de seis (6) meses de antelación a la presentación de la queja ante el Comité de Convivencia Laboral serán inadmitidas.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las quejas formuladas de manera anónima se pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, y se dejará constancia del hecho en el acta de la sesión correspondiente inadmitiendo la misma, por el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 de la presente resolución, en especial lo relacionado con la identificación del sujeto activo o pasivo de conductas que pudiesen constituir un caso de acoso laboral.”

ARTÍCULO SEGUNDO. – La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los 29 DE ABRIL DE 2020

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

EDWIN ARVEY CRISTANCHO PINILLA