 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 1 de 20

RESOLUCIÓN N° 266
(8 de mayo de 2024)


“Por medio de la cual se deroga la resolución N°453 de 2020, la cual derogó la Resolución N°1403 de 2018, por medio de la cual se adoptó el Manual de Convivencia del ISVIMED”

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT DE MEDELLÍN – ISVIMED,

En uso de sus facultades legales y estatutarias, debidamente facultado por el Acuerdo Municipal 052 de 2008, el Decreto Municipal 252 de 2009, el Acuerdo Interno 1 de 2009, con fundamento en la Ley 80 de 1993, la ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, al igual que Decreto de nombramiento N°003 de 2024, Acta de posesión N°28 de 2 de enero de 2024 y el acuerdo del consejo directivo del ISVIMED 01 de 2009

CONSIDERANDO QUE:

- a) El 20 de Agosto de 2020, el ISVIMED mediante la resolución **N° 453** de 2020 derogó la resolución N°1403 de 2018, por medio de la cual se adoptó el manual de convivencia del ISVIMED.
- b) El 11 de mayo de 2022, mediante resolución **N° 0197** de 2022 se conformó el Comité de Convivencia para la vigencia 2022-2024
- c) En ejercicio de sus funciones, los Miembros del Comité de Convivencia decidieron actualizar el Manual de Convivencia a las realidades actuales del Instituto, y decidieron incluir un protocolo respecto a los casos donde esten involucrados los contratistas.
- d) Con fundamento en lo anterior, se hace necesario modificar

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 2 de 20

totalmente la resolución N°453 de 2022, por la cual se derogó la resolución N°1403 de 2018, por medio de la cual se adoptó el manual de convivencia del ISVIMED.

En mérito de lo expuesto, la Directora del ISVIMED,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificación. Modificar totalmente la resolución N° 453 del 20 de agosto de 2020, *por la cual se modificó íntegramente la resolución N° 1403 de 2018*, la cual se adoptó el Manual de Convivencia del ISVIMED, por lo que el Manual de Convivencia del ISVIMED, a partir de la fecha, será el siguiente

MANUAL DE CONVIVENCIA


1. PRESENTACIÓN

El Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín -ISVIMED-, interesado en establecer y propiciar adecuadas relaciones y en generar un ambiente que permita una sana convivencia al interior del mismo, se permite presentar el manual de convivencia, el cual define las normas de comportamiento que los: i) Servidores públicos, ii) Contratistas iii) asociados, y/o iv) las personas designadas por estos para el cumplimiento de las actividades contratadas y/o convenidas, deben cumplir con el fin de favorecer comportamientos enmarcados en el respeto de la dignidad humana.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Definir las normas de comportamiento para los: i) Servidores públicos quienes para efectos de este manual se denominarán **los Colaboradores**, y de manera contractual en la prestación del servicios de los ii) contratistas, iii) asociados, y/o iv) las personas designadas por los contratistas o asociados para el cumplimiento de las actividades contratadas y/o convenidas, quienes para los efectos de este manual se denominarán **los Contratistas**, que deben

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 3 de 20

ser acatadas al interior del ISVIMED, con el propósito de generar un ambiente laboral armónico que permita el cumplimiento de su objeto social.

2.2. Objetivos específicos:

- Fortalecer entre los colaboradores las relaciones positivas generando una cultura de respeto y buen ambiente al interior del ISVIMED.
- Propender por la seguridad, bienestar y sana Convivencia de los colaboradores al interior del ISVIMED.
- Plantear y promover pautas que faciliten la convivencia en los contratistas que presten los servicios en la entidad, conforme a las obligaciones contractuales.

3. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente manual aplican a todos *los colaboradores* de la entidad, quienes en el ejercicio de sus cargos deben velar por la consolidación y mantenimiento de una buena convivencia laboral en el ISVIMED.


Aplica conforme a casos especiales a los contratistas, en la obligación contractual de fomentar la armonía en su ambiente de prestación de servicios, protegiendo la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas.

4. DEFINICIONES

4.1. Convivencia: Es la coexistencia física y pacífica entre individuos o grupos que deben compartir un espacio, se trata de la armonía que se busca en la relación de personas que por alguna razón deben pasar mucho tiempo juntas.

4.2. Los colaboradores: Servidores públicos.

4.3. Los Contratistas: Particulares que prestan una prestación de servicios públicos, tales como contratistas, asociados, y/o las personas designadas por estos, para el cumplimiento de las actividades contratadas y/o convenidas.

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small></p>	<p align="center">ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 4 de 20

4.4. Comité de convivencia: Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral y los comportamientos establecidos en el manual de convivencia como transgresores de la sana convivencia en el ISVIMED, contribuyendo a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales, que afectan la salud en los lugares de trabajo.

4.5. Acoso laboral: Para efectos de este manual, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

4.6. Pruebas: Los argumentos y medios que pretenden demostrar la verdad o falsedad de algo. (<https://definicion.de/prueba/>)

4.7. Sana convivencia laboral: Coexistencia pacífica y armoniosa de todos los colaboradores del ISVIMED desde los ámbitos, laboral y personal en el ISVIMED, para el adecuado cumplimiento del objeto social del Instituto.


4.8. Confidencial: se considera como la reserva que deben mantener todas y cada una de las personas integrantes de un equipo frente a la comunidad, respecto a la información adquirida, con el fin de garantizar el derecho fundamental a la intimidad.

4.9. Queja: escrito o comunicación a través del cual se manifiesta la insatisfacción de una persona con relación a una acción, comportamiento o hecho.

5.MARCO NORMATIVO

El presente manual de convivencia tiene como sustento normativo el siguiente:


5.1. 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.*

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	<p>CÓDIGO: F-GJ-46</p>
		<p>VERSIÓN: 12</p>
		<p>FECHA: 18/11/2021</p>
		<p>PÁGINA: 5 de 20</p>

- 5.2. Resolución 652 de 2012, emitida por el Ministerio del Trabajo, *por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.*
- 5.3. Ley 1616 de 2013, *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.*
- 5.4. Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de la Protección Social, *por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.*
- 5.5. El Decreto 1072 de 2015, *por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
- 5.6. Acuerdo 52 de 2008, Por medio del cual se transforma el Fondo de Vivienda de Interés Social del Municipio de Medellín FOVIMED, por el Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED y se dictan otras disposiciones.
- 5.7. Decreto 883 de 2015, por el cual se adecúa la estructura de la administración Municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas, se modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones.
- 5.8. Acuerdo de la Junta Directiva del ISVIMED Número 01 del 2009, por medio del cual se adoptan los estatutos internos del Instituto Social de Vivienda de Medellín ISVIMED, se establece el reglamento interno de la junta directiva y se dictan otras disposiciones.

6. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

El ISVIMED se compromete a proporcionar los mecanismos de prevención y atención de cualquier caso de presunto acoso laboral o falta al Manual de Convivencia, dando cumplimiento a la normatividad vigente, contemplando los

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 6 de 20

principios y valores institucionales con el propósito de generar un ambiente enmarcado en la sana convivencia y adecuadas relaciones laborales.

Para ello, la Dirección proporcionará, de acuerdo a las disponibilidades y posibilidades técnicas y financieras, el tiempo, los recursos humanos, técnicos y financieros, para que el comité de convivencia cumpla con las funciones establecidas.

En estos términos, se hace necesario crear, divulgar y velar por el cumplimiento del Manual de Convivencia Laboral, y su incumplimiento será causal de terminación del contrato y/o causa suficiente para iniciar las acciones disciplinarias a que haya lugar.


7. VALORES PARA LA CONVIVENCIA EN EL ISVIMED

El Instituto manifiesta su clara disposición a autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes, en el presente Manual de Buen Gobierno e Integridad, orientándose hacia una gestión íntegra, con principios y valores éticos frente a todos sus actores (grupos de valor y grupos de interés), comprometiéndose a luchar contra la corrupción, para lo cual crea compromisos tendientes a lograr este objetivo por parte de sus colaboradores.

El Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED se ha comprometido activamente con la integridad de sus actuaciones adoptando el Código de Integridad de la Función Pública con sus cinco valores y el Desarrollo Sostenible como principio rector en el marco de su objeto misional.

8. COMPROMISO DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

Los colaboradores se comprometen a asumir y aplicar cabalmente este Manual de Convivencia en sus actividades ordinarias, asumirán el compromiso institucional de cumplir y hacer cumplirlo, por tanto, pondrán en conocimiento del Comité las conductas que le sean contrarias.


 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 7 de 20

El ISVIMED incluirá dentro de sus planes de capacitación y bienestar, actividades encaminadas a mantener un ambiente armónico y cordial entre los Colaboradores y los contratistas. Todo nuevo colaborador deberá recibir capacitación en cuanto a las normas de convivencia y se le dará a conocer el Manual de Convivencia. De igual manera todo nuevo contratista se le dará a conocer las normas de convivencia, con el fin de generar conciencia colectiva conviviente, que promueva condiciones dignas y justas para quienes prestan los servicios, como para quienes cumplen con sus funciones, con el fin de fomentar la armonía entre quienes comparten dichos roles y el buen ambiente en la entidad, protegiendo con su actuar la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad, así mismo para que los contratistas que prestan servicios a la entidad, conozcan y cumplan las normas mínimas de convivencia.

9. NORMAS DE COMPORTAMIENTO

Las siguientes son normas de comportamiento que todos los *colaboradores* que laboran para el ISVIMED deben cumplir y aplicar en sus labores diarias:

1. Procurar en todo momento acciones y comportamientos que demuestren respeto, buena conducta, trato amable, gentil, tolerante y solidario, como principios que deben regir nuestro actuar diario.
2. Tratar sin discriminación por razón de raza, etnia, religión, preferencia sexual, nacionalidad y/o forma de vestir.
3. Mantener una comunicación abierta, clara, respetuosa y oportuna.
4. Respetar el espacio de trabajo, y evitar comportamientos que puedan interrumpir las labores de los colaboradores.
5. Manejar un tono de voz apropiado para evitar interrumpir las labores de los compañeros.
6. Utilizar un volumen de tono del celular que no interrumpa ni dificulte las labores de los colaboradores.
7. Responder las llamadas telefónicas, los mensajes y correos electrónicos.
8. Respetar y cumplir de manera puntual las agendas, reuniones y compromisos establecidos.
9. Saludar y despedirse de manera amable.
10. Pedir el favor y dar las gracias.
11. Emplear un lenguaje escrito amable y cordial cuidando el tamaño de letra,

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small></p>	<p align="center">ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 8 de 20


el uso de la mayúscula sostenida, el color, las palabras empleadas, y todo lo relacionado con la netiqueta.

12. Manejar con discreción y prudencia la información sensible que pueda afectar a los colaboradores.
13. Hacer uso adecuado de las zonas de trabajo, descanso, áreas comunes, alimentación y baños, garantizando que estos permanezcan limpios y agradables.
14. Al escuchar música se debe hacer uso de los audífonos para evitar molestias a las personas que se encuentren alrededor; sin embargo, su uso no debe afectar la comunicación y atención a los colaboradores.
15. Los colaboradores al realizar sus labores actuarán con el propósito de proporcionar un ambiente laboral libre de discriminación, acoso, intimidación, o coerción.
16. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar directamente o por conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
17. Solo se debe contactar al colaborador después de la jornada laboral si es un asunto que no pueda esperar hasta el día siguiente para ser resuelto.

Las normas de convivencias que todos los *contratistas* que prestan servicios para el ISVIMED deben cumplir y aplicar en sus actividades diarias las mismas con el fin de garantizar una sana convivencia, conforme a lo estipulado dentro de los contratos suscritos, en el que como obligación tienen la de: *“Conocer, cumplir y/o aplicar todos los manuales y guías adoptados por el ISVIMED (manual de políticas y procedimientos para la protección de datos personales, manual de convivencia, manual de calidad, sin que se agote en los acá enunciados, los cuales se encuentran debidamente reportados en el sistema de información del ISVIMED-SIFI)”*

Las siguientes conductas se entienden violatorias al Manual de Convivencia:

18. Cualquier acto de descalificación profesional o personal de los colaboradores.
19. Negar los beneficios y/o prerrogativas a que tienen derecho los colaboradores sin fundamento legal por parte del jefe inmediato o quien haga sus veces.
20. Negar o dilatar el suministro de materiales e información indispensables

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small></p>	<p align="center">ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 9 de 20

para el cumplimiento de la labor de los colaboradores por parte del jefe inmediato o quien haga sus veces.


21. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofenda su dignidad.
22. Asignar obligaciones a los colaboradores para los cuales no tiene la debida capacitación y/o perfil profesional o técnico.
23. Lanzar juicios y generar comentarios que afecten a los colaboradores.
24. Discutir sobre política y/o religión, en horarios laborales y dentro de las instalaciones del ISVIMED.
25. Agredir físicamente, amenazar o realizar gestos indecorosos.
26. Insinuaciones sexuales, pedidos de favores sexuales u otra conducta física o verbal de índole sexual, con o sin intención de promover una relación íntima.
27. Las actividades comerciales que interfieran en el normal desarrollo de las funciones de los colaboradores, dentro de las instalaciones del ISVIMED.

10. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral y/o violatorias al manual de convivencia laboral, será confidencial y efectivo, basado en el diálogo y respeto mutuo, y contemplará los siguientes pasos


10.1. Trámite para las faltas que pueden constituir violación o desconocimiento del manual de convivencia.

1. El colaborador que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir violación al manual de convivencia conforme lo establece este manual, debe presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral de manera verbal o escrita a través del formato F-GH-32 PRESENTACIÓN DE QUEJA Y/O SUGERENCIA SOBRE ACOSO LABORAL Y/O CONVIVENCIA.
2. Cualquier integrante del Comité de Convivencia Laboral citará a sesión para evaluar la queja.
3. El Comité de Convivencia Laboral revisará de forma preliminar el contenido de la queja y rechazará de plano las que no sean de su


 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small></p>	<p align="center">ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 10 de 20

competencia conforme a lo establecido en el Manual de Convivencia.

4. El Comité de Convivencia Laboral examinará de manera confidencial cada caso, analizará las pruebas allegadas o decretará las que fueron pedidas por el quejoso siempre y cuando sean conducentes y pertinentes.
5. El Comité de Convivencia Laboral, debe escuchar individualmente a las partes involucradas en la queja, con el fin de analizar los hechos que dieron lugar a la misma.
6. Si no existen suficientes elementos de juicio para presumir la existencia de conducta transgresora del manual de convivencia, se levantará la correspondiente acta con las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales serán puestas en conocimiento por escrito al quejoso por parte del Comité de Convivencia Laboral. Contra esta decisión procederá el recurso de reposición dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación.
7. Si se presume la existencia de una conducta transgresora del manual de convivencia, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá nuevamente, con el fin de crear un espacio de diálogo y conciliación para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva de las controversias. Se podrá escuchar al presunto sujeto activo de la conducta transgresora y en los casos en que sea procedente, previa consulta con el quejoso, podrán escucharse de forma simultánea a ambas partes. La sesión se desarrollará de la siguiente manera:
 - Citar a las partes involucradas o interesadas por medio de correo electrónico de manera individual, cuya asistencia es de carácter obligatorio.
 - El presidente del Comité de Convivencia Laboral hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
 - Cada parte tendrá la oportunidad de exponer los hechos que considere pertinentes frente a la conducta objeto de la queja presentada.

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small></p>	<p align="center">ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 11 de 20

- De un estricto análisis de los hechos, de las pruebas y de la exposición de los interesados se deducirá si los hechos constituyen o no transgresión al Manual de Convivencia, y se dejará constancia por escrito en el acta.
 - El Comité de Convivencia Laboral instará a las partes para que concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable y dentro de los preceptos de dignidad y justicia, y promoverá la formulación de un plan de mejora resaltando que las diferencias originadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral.
 - El Comité de Convivencia Laboral deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.
 - Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto, se levantará un acta de conciliación en la que se dejará constancia de los compromisos, la cual será firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y las partes intervinientes en el conflicto.
 - El Comité de Convivencia Laboral podrá acudir a alguno de los siguientes mecanismos que se harán constar en actas:
 - a) Promoción de celebración de compromisos entre los interesados.
 - b) Recomendación de adopción de medidas de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral.
 - c) Formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a promover, construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
8. El Comité de Convivencia Laboral realizará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
9. Si de las verificaciones anteriores se concluye que la conducta objeto de la queja no constituye transgresión al manual de convivencia, se le comunicará por escrito a la persona que la interpuso y se archivará el proceso. Contra esta decisión procederá el recurso de reposición.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 12 de 20

10. Si no es posible llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, no se cumplen los compromisos y recomendaciones pactadas en el acuerdo de conciliación, o la conducta persiste, el Comité de Convivencia Laboral remitirá la queja a la oficina de control interno disciplinario, cuando se trate del personal vinculado, para que dé inicio a los trámites del respectivo procedimiento disciplinario; frente a los Contratistas y asociados, se solicitará el inicio del proceso sancionatorio contractual, para que se adelante el procedimiento sancionatorio por incumplimiento contractual conforme a lo establecido en el manual de contratación del ISVIMED y/o deje constancia en la respectiva evaluación a proveedores .


Parágrafo: El Comité de Convivencia Laboral podrá adelantar de manera oficiosa los trámites de la violación al manual de convivencia.

Los tiempos estimados para cada una de las actividades del trámite, se encuentran consignados en el INSTRUCTIVO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL Y/O SUGERENCIAS DE CONVIVENCIA I-GH-07

Nota: El Comité de Convivencia Laboral podrá invitar a expertos en Salud Ocupacional y/o podrá contar con el apoyo de la ARL para que sirvan de soporte técnico en la adopción de las decisiones a que haya lugar.


10.2. Trámite para las faltas que pueden constituir acoso laboral

1. *El colaborador* que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, puede presentar su queja a uno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de manera verbal o escrita a través del formato F-GH-32 PRESENTACIÓN DE QUEJA Y/O SUGERENCIA SOBRE ACOSO LABORAL Y/O CONVIVENCIA.
2. Cualquier integrante del Comité de Convivencia Laboral citará a sesión para evaluar la queja.
3. El Comité de Convivencia Laboral revisa de forma preliminar el contenido de la queja y rechazará de plano las que no sean de su competencia conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, o aquellas en que haya

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 13 de 20


operado el fenómeno de la caducidad contenido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, es decir, si han transcurrido seis (6) meses o más de haberse cometido la presunta conducta constitutiva de acoso.

4. El Comité de Convivencia Laboral examinará de manera confidencial cada caso que pudiera tipificarse como conducta o circunstancia de acoso laboral, con base en la Ley 1010 de 2006, analizará las pruebas allegadas o decretará las que fueron pedidas por el quejoso siempre y cuando sean conducentes y pertinentes.
5. El Comité de Convivencia Laboral de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 8 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo, debe escuchar individualmente a las partes involucradas en la queja, con el fin de analizar los hechos que dieron lugar a la misma.
6. Si no existen suficientes elementos de juicio para presumir la existencia de conducta de acoso laboral, se levantará la correspondiente acta con las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales serán puestas en conocimiento por escrito al quejoso por parte del Comité de Convivencia Laboral. Contra esta decisión procederá el recurso de reposición.
7. Si se presume la existencia de una conducta de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá nuevamente, y se continúa con el paso del numeral 8) de este procedimiento.
8. Si se evidencian conductas que pudieran configurar una causal de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral realizará una segunda reunión con el fin de crear un espacio de diálogo y conciliación para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva de las controversias. Se podrá escuchar al presunto sujeto activo de la conducta de acoso y en los casos en que sea procedente, previa consulta con el quejoso, podrán escucharse de forma simultánea a ambas partes. La sesión se desarrollará de la siguiente manera:
 - Citar a las partes involucradas o interesadas por medio de correo electrónico de manera individual, cuya asistencia es de carácter obligatorio.
 - El presidente del Comité de Convivencia Laboral hará una breve

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 14 de 20


explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.

- Cada parte tendrá la oportunidad de exponer los hechos que considere pertinentes frente a la conducta objeto de la queja presentada.
- De un estricto análisis de los hechos, de las pruebas y de la exposición de los interesados se deducirá si los hechos constituyen o no una conducta de acoso laboral, con fundamento en lo establecido en la Ley 1010 de 2006, y se dejará constancia por escrito en el acta del Comité de Convivencia. El Comité de Convivencia Laboral instará a las partes para que concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable y dentro de los preceptos de dignidad y justicia, y promoverá la formulación de un plan de mejora resaltando que las diferencias originadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral. El Comité deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.
- Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto, se levantará un acta de conciliación en la que se dejará constancia de los compromisos, la cual será firmada por los integrantes del Comité y las partes intervinientes en el conflicto.
- El Comité de Convivencia Laboral podrá acudir a alguno de los siguientes mecanismos que se harán constar en actas:
 - Promoción de celebración de compromisos entre los interesados.
 - Recomendación de adopción de medidas de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral o constitutivo de acoso laboral.
 - Formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a promover, construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, de conformidad con el

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small></p>	<p align="center">ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL</p>	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 15 de 20


numeral 5 del artículo 6 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo.

9. El Comité de Convivencia Laboral realizará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
10. Si no es posible llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, no se cumplen los compromisos y recomendaciones pactadas en el acuerdo de conciliación, o la conducta persiste, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación, frente a los vinculados; respecto de los contratistas, el Comité informará a la Dirección del cierre del procedimiento, y el Contratista puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
11. El Comité de Convivencia Laboral podrá invitar a expertos en Salud Ocupacional y/o podrá contar con el apoyo de la ARL para que sirvan de soporte técnico en la adopción de las decisiones a que haya lugar.
12. Si de las verificaciones anteriores se concluye que la conducta objeto de la queja no constituye acoso laboral se le comunicará por escrito a la persona que la interpuso y se archivará el proceso. Contra esta decisión procederá el recurso de reposición.
 - a. **Trámite para las faltas que pueden constituir acoso laboral y violación o desconocimiento del manual de convivencia, por parte de algún miembro del comité de convivencia.**
 - i. *El colaborador* que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, o constituir violación al manual de convivencia conforme lo establece este Manual, puede presentar su queja a uno de los integrantes del Comité de Convivencia de manera verbal o escrita a través del formato F-GH-32 PRESENTACIÓN DE QUEJA Y/O SUGERENCIA SOBRE ACOSO LABORAL Y/O CONVIVENCIA.
 - ii. Si uno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral está involucrado en la queja, un delegado del comité de convivencia, le informará que no podrá participar dentro de la revisión de la forma

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 16 de 20


preliminar del contenido de la queja, si no que se citará en caso de ser necesario con el fin de conocer la versión de los posibles hechos.

- iii. Cualquier integrante del Comité de Convivencia Laboral citará a sesión para evaluar la queja.
- iv. El Comité de Convivencia Laboral revisa de forma preliminar el contenido de la queja y rechazará de plano las que no sean de su competencia conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, o aquellas en que haya operado el fenómeno de la caducidad contenido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, es decir, si han transcurrido seis (6) meses o más de haberse cometido la presunta conducta constitutiva de acoso.
- v. El Comité de Convivencia Laboral examinará de manera confidencial cada caso que pudiera tipificarse como conducta o circunstancia de acoso laboral, con base en la Ley 1010 de 2006, analizará las pruebas allegadas o decretará las que fueron pedidas por el quejoso siempre y cuando sean conducentes y pertinentes.
- vi. El Comité de Convivencia Laboral de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 8 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo, debe escuchar individualmente a las partes involucradas en la queja, con el fin de analizar los hechos que dieron lugar a la misma.
- vii. Si no existen suficientes elementos de juicio para presumir la existencia de conducta de acoso laboral o la existencia de una conducta transgresora del manual de convivencia, se levantará la correspondiente acta con las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales serán puestas en conocimiento por escrito al quejoso por parte del Comité de Convivencia Laboral. Contra esta decisión procederá el recurso de reposición.
- viii. Si se presume la existencia de una conducta de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá nuevamente, y se continúa con el paso del numeral 8) de este procedimiento.
- ix. Si se evidencian conductas que pudieran configurar una causal de acoso laboral o se presume la existencia de una conducta transgresora del Manual de Convivencia, el Comité realizará una segunda reunión


 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 17 de 20

con el fin de crear un espacio de diálogo y conciliación para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva de las controversias. Se podrá escuchar al presunto sujeto activo de la conducta de acoso y en los casos en que sea procedente, previa consulta con el quejoso, podrán escucharse de forma simultánea a ambas partes. La sesión se desarrollará de la siguiente manera:

- Citar a las partes involucradas o interesadas por medio de correo electrónico de manera individual, cuya asistencia es de carácter obligatorio.
- Un miembro del Comité de Convivencia Laboral hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- Cada parte tendrá la oportunidad de exponer los hechos que considere pertinentes frente a la conducta objeto de la queja presentada.
- De un estricto análisis de los hechos, de las pruebas y de la exposición de los interesados se deducirá si los hechos constituyen o no una conducta de acoso laboral, con fundamento en lo establecido en la Ley 1010 de 2006, y se dejará constancia por escrito en el acta del Comité de Convivencia. El Comité instará a las partes para que concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable y dentro de los preceptos de dignidad y justicia, y promoverá la formulación de un plan de mejora resaltando que las diferencias originadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.
- Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto, se levantará un acta de conciliación en la que se dejará constancia de los compromisos, la cual será firmada por los integrantes del Comité y las partes intervinientes en el conflicto.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 18 de 20

- Comité de Convivencia Laboral podrá acudir a alguno de los siguientes mecanismos que se harán constar en actas:
 - Promoción de celebración de compromisos entre los interesados.
 - Recomendación de adopción de medidas de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral o constitutivo de acoso laboral.
 - Formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a promover, construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, de conformidad con el numeral 5 del artículo 6 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo.
 - x. Comité de Convivencia Laboral realizará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - xi. Si no es posible llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, no se cumplen los compromisos y recomendaciones pactadas en el acuerdo de conciliación, o la conducta persiste, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación, frente a los vinculados; respecto de los contratistas, el Comité informará a la Dirección del cierre del procedimiento, y el Contratista puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - xii. Comité de Convivencia Laboral podrá invitar a expertos en Salud Ocupacional y/o podrá contar con el apoyo de la ARL para que sirvan de soporte técnico en la adopción de las decisiones a que haya lugar.
 - xiii. Si de las verificaciones anteriores se concluye que la conducta objeto de la queja no constituye acoso laboral se le comunicará por escrito a la persona que la interpuso y se archivará el proceso. Contra esta decisión procederá el recurso de reposición.
- b. Trámite por los posibles incumplimientos contractuales del no cumplimiento de las normas de convivencia de los contratistas.**
- i. *El contratista o El colaborador* que se considere afectado por

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 19 de 20

situaciones que puedan llegar a constituir un presunto incumplimiento contractual por parte de un contratista a las normas de convivencia conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, puede presentar su queja a los supervisores del contratista involucrado de manera verbal o escrita.

- ii. El supervisor del contratista revisará el contenido de la queja y remitirá el caso al ordenador del gasto, si considera un presunto incumplimiento la obligación contractual, para lo cual iniciará el trámite comprendido en el procedimiento de **“P-GJ-05 - PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES MULTAS Y DECLARATORIA DE INCUMPLIMIENTOS DE CONTRATOS”**.
- iii. Comité de Convivencia Laboral podrá dar recomendaciones siempre y cuando uno de los involucrados en la queja sea un colaborador de la entidad, para lo cual el director de la entidad remitirá la queja para el análisis y procedimiento del comité y eventual recomendación al que haya lugar.

11. MEDIDAS CORRECTIVAS




Cualquier incumplimiento a este Manual será estudiado por el Comité de Convivencia Laboral, quienes definirán las acciones a aplicar de acuerdo con el análisis del caso o las del Código Disciplinario Único.


ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución N.º 453 de 2020.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


VALENTINA AGUILAR RAMÍREZ
 Directora

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín – Isvimed

Proyectó	 Dalia Hernández Jimenez Profesional especializada		Revisó	 Carolina Martínez Profesional Universitaria	Aprobó	Diego Alejandro Martín 
						Subdirector Jurídico.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	ESQUEMA PARA RESOLUCIONES EN GENERAL	CÓDIGO: F-GJ-46
		VERSIÓN: 12
		FECHA: 18/11/2021
		PÁGINA: 20 de 20

			Astrid Tatiana Castañeda López Profesional universitaria <i>Astrid T.</i>  Lady Natalia Mejía Bedoya Profesional Universitaria		
--	--	--	--	--	--