

aditivos mejoradores de lubricidad en el producto que se importó en los últimos días, posible presencia de agua en los sistemas de almacenamiento y distribución del país, posiblemente debido a la fuerte ola invernal del país, y por último la agitación que debe surgir el producto en los sistemas de bombeo antes de entrar al sistema de transporte y distribución (...)"

Que para la atención de la demanda de diésel del país, Ecopetrol S. A., en condición de Refinador/Importador requiere importar el 53% de la demanda. De la totalidad de la demanda de las Plantas de Abasto, ubicadas en el área de influencia de Bogotá, se requiere un total de 34 mil barriles de los cuales un 60% corresponde a Diésel extra;

Que de conformidad con lo señalado por Ecopetrol S. A., se tiene que existe una circunstancia excepcional de orden técnico que impide suministrar el diésel con 50 ppm de azufre en Bogotá durante el periodo comprendido entre el 11 y el 30 de mayo de 2012, para los diferentes usos, manteniendo las calidades del diésel para el sistema de transporte masivo;

Que el parágrafo del artículo 1° del Decreto número 1530 de 2002, por el cual se modificó el artículo 40 del Decreto número 948 de 1995, dispone: "**Parágrafo 1°. Los combustibles producidos en refinerías que a cinco (5) de junio de 1995 se encontraban en operación en el país, así como aquellos que se deban importar, producir o distribuir en circunstancias especiales de abastecimiento, podrán exceptuarse del cumplimiento de lo establecido para la calidad de combustibles, excepto en cuanto a la prohibición del contenido de plomo, cuando así lo autorice expresamente el Ministerio del Medio Ambiente y por el término que este señale, previo concepto favorable del Ministerio de Minas y Energía**". (Resaltado fuera de texto);

Que el fin de dar continuidad a la prestación del servicio público de distribución de combustibles líquidos para mantener el abastecimiento en el Distrito Capital de Bogotá, es conveniente suspender temporalmente la aplicación, hasta el 30 de mayo de 2012, de la Tabla 3 C del artículo 1° del parágrafo 1° de la Resolución número 18 2087 de 2007 para la ciudad de Bogotá, D. C., respecto de las actividades de distribución, suministro, transporte, almacenamiento y comercialización de diésel, con destino a usos diferentes al Sistema de Transporte Masivo;

Que el parámetro autorizado para el suministro, transporte, almacenamiento, comercialización y distribución en la ciudad de Bogotá, D. C., de diésel corriente y sus mezclas con biocombustibles durante la suspensión de la aplicación de la Tabla 3 C del artículo 1° del parágrafo 1° de la Resolución número 18 2087 de 2007, será de hasta 150 ppm de azufre, aclarando que este límite se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el inciso 3° del parágrafo 1° del artículo 1° de la Ley 1205 de 2008, toda vez que la misma señala: "**Para los demás usos, se deberá utilizar diésel de menos de 500 ppm de azufre hasta el 31 de diciembre de 2012. A partir de esta fecha, se deberá utilizar diésel de menos de 50 ppm de azufre**";

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. Suspender temporalmente la aplicación de la Tabla 3C del artículo 1° del parágrafo 1° de la Resolución número 18 2087 de 2007, modificatoria del artículo 4° de la Resolución número 898 de 1995, para el suministro, transporte, almacenamiento, comercialización y distribución de diésel en la ciudad de Bogotá, D. C., para usos diferentes al Sistema de Transporte Masivo, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta resolución.

El parámetro autorizado para el suministro, transporte, almacenamiento, comercialización y distribución en la ciudad de Bogotá, D. C., de diésel corriente y sus mezclas con biocombustibles durante la suspensión temporal, será de hasta 150 ppm de azufre.

La suspensión regirá a partir de la expedición del presente acto administrativo y hasta las 24 horas el 30 de mayo de 2012.

Parágrafo. La presente suspensión no aplica para el Sistema de Transporte Masivo del Distrito Capital.

Artículo 2°. A partir del 31 de mayo de 2012, se cumplirán los requisitos exigidos en la Tabla 3C del artículo 1° del parágrafo 1° de la Resolución número 18 2087 de 2007 y las normas que la modifiquen o sustituyan, para el diésel que se distribuya en la ciudad de Bogotá, D. C., para todos los usos.

Artículo 3°. La presente resolución rige a partir de la expedición.

Artículo 4°. Publicar el presente acto administrativo en el **Diario Oficial**.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 11 de mayo de 2012.

El Viceministro de Minas, encargado de las funciones del Despacho del Ministro de Minas y Energía,

Henry Medina González,

El Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible,

Frank Pearl,

(C. F.).

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 0000652 DE 2012

(abril 30)

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.

El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 7 del artículo 6° del Decreto-ley 4108 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del 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, adopta la definición de Acoso Laboral así: "**I) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "**1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral**";

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación;

Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento;

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°. **Objeto.** El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Artículo 2°. **Ámbito de aplicación.** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

CAPÍTULO II

Conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral

Artículo 3°. **Conformación.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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.

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Artículo 4°. **Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo.** Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido en el artículo 3° de esta resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo.

En las entidades públicas y empresas privadas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central.

Artículo 5°. **Período del Comité de Convivencia Laboral.** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Artículo 6°. **Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá

remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Artículo 7°. *Presidente del Comité de Convivencia Laboral*. 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 pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 8°. *Secretaría del Comité de Convivencia Laboral*. 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 pública o empresa privada.
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 pública o empresa privada.

Artículo 9°. *Reuniones*. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, 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. En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.

Artículo 10. *Recursos para el funcionamiento del Comité*. Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y 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.

CAPÍTULO III

Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

Artículo 11. *Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados*. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Artículo 12. *Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales*. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 13. *Sanciones*. El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto número 2150 de 1995.

Artículo 14. *Período de transición*. Las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta de tres (3) meses, contados a partir de la publicación de la presente resolución para implementar su contenido.

Artículo 15. *Vigencia*. La presente resolución rige a partir de su publicación. Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 30 de abril de 2012.

El Ministro de Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.
(C. F.).

RESOLUCIÓN NÚMERO 00000720 DE 2012

(mayo 7)

por la cual se designan los miembros de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño.

El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el parágrafo 1° del artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por los artículos 52 de la Ley 962 de 2005 y 142 del Decreto-ley 0019 de 2012 y los artículos 12 y 18 del Decreto número 2463 de 2001, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005 y el artículo 142 del Decreto-ley 19 de 2012, señala que corresponde al Instituto de Seguros Sociales, a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las Entidades Promotoras de Salud (EPS), determinar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación que hiciere sobre su inconformidad acudir a las Juntas de Calificación de Invalidez Regional, cuya decisión será apelada ante la Junta Nacional;

Que conforme al parágrafo 1° del artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005 y el artículo 142 del Decreto-ley 19 de 2012, la selección y designación de los miembros de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez por parte de este Ministerio, deberá hacerse mediante concurso público y objetivo; con inclusión de criterios de ponderación, dentro de los cuales se tendrán en cuenta aspectos como experiencia profesional mínima de cinco (5) años y un examen escrito de antecedentes académicos sobre el uso del Manual de Pérdida de Capacidad Laboral y de Invalidez; a través de una entidad académica de reconocido prestigio, publicando sus resultados; y designados de acuerdo al mayor puntaje obtenido;

Que concluido el proceso de selección, no fue posible integrar la Junta de Calificación de Invalidez de Nariño, por falta de un psicólogo o fisioterapeuta o terapeuta ocupacional, razón por la cual se hace necesario acudir a la lista de elegibles contenida en el Anexo que forma parte integral de la Resolución número 4726 del 12 octubre del 2011, para lograr su debida integración;

Que el numeral 4 del artículo 5° de la precitada resolución, dispuso que hasta tanto, se conformara la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, la jurisdicción de la atención de las solicitudes de calificación de invalidez se trasladará a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca;

Que encontrándose incompleta la conformación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, por falta de un psicólogo o fisioterapeuta o terapeuta ocupacional, la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo, con base en la lista de elegibles contenida en el anexo que forma parte integral de la Resolución número 004726 de 2011, y en estricto orden descendente mediante Oficios números 373217 del 19 de diciembre de 2011, 374382 del 21 de diciembre de 2011, 376095 del 23 de diciembre de 2011, 003432 del 13 de enero de 2012 y 006003 del 18 de enero de 2012, solicitó a cada uno de los psicólogos, fisioterapeutas o terapeutas ocupacionales incluidos en dicha lista, manifestar su interés en aceptar el cargo como miembro principal de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño;

Que con oficio radicado con el número 8300 de fecha 23 de enero de 2012, la doctora Orfa Leila Cante Casas, quien se encuentra incluida en la lista de elegibles, manifestó su interés en aceptar el cargo de miembro principal de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño;

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Objeto*. Designar como miembros principales de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, por un periodo de tres (3) años, contados a partir de la fecha de su posesión, con base en la lista de elegibles contenida en el anexo que hace parte Integral de la Resolución número 4726 de 2011 a Segundo Sigifredo Suárez Achicaiza, Médico, identificado con la cédula de ciudadanía número 12960142; Segundo Arturo Moran Montezuma, Médico, identificado con la cédula de ciudadanía número 5332884; Orfa Leila Cante Casas, Fisioterapeuta, identificada con la cédula de ciudadanía número 52108579 y María Elisa Díaz de Jurado, Abogada, identificada con la cédula de ciudadanía número 27070546.

Artículo 2°. *Integración*. Los miembros designados en la presente resolución para integrar la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, entrarán en ejercicio de sus funciones a partir de la fecha de su posesión ante el Director Territorial de Nariño del Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, la cual deberá realizarse a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la comunicación de su designación, previa presentación de la certificación de que trata el inciso 2° del parágrafo 2° del artículo 12 del Decreto número 2463 de 2001.

Artículo 3°. *Modificación de la jurisdicción*. Conformada la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, la jurisdicción de la atención de las solicitudes de calificación de invalidez del departamento de Nariño que en virtud de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 5° de la Resolución número 4726 de 2011, estén siendo tramitadas en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca pasarán a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño.

Artículo 4°. *Vigencia y derogatorias*. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y modifica parcialmente el numeral 4 del artículo 5° de la Resolución número 4726 de 2011.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 7 de mayo de 2012.

El Ministro de Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.
(C. F.).