

AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES

- ANLA -

RESOLUCIÓN N° 001655

(17 JUN. 2026)

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES – ANLA

En uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las que confieren, el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, la Resolución 496 de 2025 expedida por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 25 de la Constitución Política establece que “... [e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, debiendo desarrollarse en condiciones dignas y justas”.

Que, la Ley 1010 del 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las 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 pública o privada

Que, el numeral primero (1º) del artículo 9º de la citada ley, dispone que “... las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. (...)”

Que, el artículo 18 de la mencionada ley, modificado por el artículo 1º de la Ley 2209 de 2022 señala que “... las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”.

Que, la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de 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

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, señala en el artículo 14 como medidas preventivas de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral; establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo; y determinar el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Que, la Resolución No. 1103 de 2019, expedida por la ANLA, reglamentó el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, adoptó medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral y estableció un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral en la Autoridad y dictó otras disposiciones.

Que, la Ley 2466 de 2025, en el artículo 18 señala que se entenderá como acoso o violencia en el mundo del trabajo *“... el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”*.

Que, el inciso 4° del artículo 18 de la citada Ley, indica que *“... [s]e garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a (sic) la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas”*.

Que, la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo *“Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”* tiene como objeto 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 Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que, el artículo 4° de la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, cita que *“...el Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.”*

Que, teniendo en cuenta la disposición taxativa ordenada en la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, se considera procedente expedir la presente resolución con el fin de establecer el reglamento interno que contenga las condiciones de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Entidad como medida adicional para la prevención, corrección y solución de los conflictos derivados de conductas que puedan constituir acoso laboral; así mismo definir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité, definir el procedimiento interno para el trámite de las quejas, regular el sistema de elección de sus integrantes, precisar sus funciones y establecer las demás disposiciones

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

necesarias para su adecuada labor y en consecuencia derogar los artículos 3,4, 5 y 6 de la Resolución 1200 de 2018 y la Resolución 1103 de 2019, expedidas por la ANLA.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución rige para los servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria de la ANLA.

PARÁGRAFO: La presente no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO. Reglamentar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la entidad, con el fin de establecer las normas relativas a su conformación, integración, período, funciones y funcionamiento; así como definir el procedimiento interno para la recepción y trámite de las quejas por presuntas conductas de acoso laboral, promoviendo medidas de prevención, intervención y solución de los conflictos que se presenten en el entorno laboral.

ARTÍCULO TERCERO. RESPONSABLES. Para la formulación y desarrollo de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral que se señalan en la presente resolución, se tendrán los siguientes responsables:

- **La Alta Dirección:** Le corresponde definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control del acoso laboral.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Le corresponde recibir y dar trámite a las quejas presentadas, así como formular el plan de mejora.
- **Grupo de Gestión Humana:** Le corresponde apoyar la ejecución del plan de mejora propuesto por el Comité y desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 12 de la Resolución No 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
- **Servidores Públicos:** Les corresponde participar en las actividades propuestas en el plan de mejora para la prevención y control del acoso laboral.
- **Administradora de Riesgos Laborales:** Le corresponde llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus entidades afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de conformidad con lo señalado en el artículo 14 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO CUARTO. PRINCIPIOS Y VALORES. En cumplimiento de lo dispuesto en las normas relacionadas con la prevención de conductas de acoso laboral, para las gestiones que la ANLA realice se tendrán en cuenta además de los principios que rigen la función administrativa los siguientes principios y valores:

1. Los consignados en el Código de Integridad de la ANLA.
2. El fomento de condiciones de trabajo sanas y seguras.
3. **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
4. **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.
5. **Dignidad Humana:** Promueve el respeto mutuo, reconociendo que los empleados de todos los niveles jerárquicos merecen un trato justo, tolerante y libre de abusos.
6. **Corresponsabilidad:** La construcción de un buen ambiente de trabajo es un deber compartido. Tanto el empleador como los trabajadores (a través de sus representantes) asumen el compromiso conjunto de solucionar las controversias.

ARTÍCULO QUINTO. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CORRECCIÓN EN LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES. La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, a través del Grupo de Gestión Humana y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental todos los servidores públicos:

Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación,

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del Comité de Convivencia Laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al Comité de Convivencia Laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia, lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos a los servidores públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que los servidores públicos que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

**CAPÍTULO II
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

ARTÍCULO SEXTO. CONFORMACIÓN. El Comité, de acuerdo con el número de servidores públicos que conforman la planta de personal de la Entidad, y por disposición de la Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 del Ministerio del

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

Trabajo, estará integrado por (2) representantes de la Entidad y sus suplentes, quienes serán designados por el (la) Director (a) de la ANLA, y dos (2) representantes de los servidores con sus respectivos suplentes, que serán elegidos por votación secreta y escrutinio público.

PARÁGRAFO. Los representantes de la Alta Dirección de la ANLA y de los servidores públicos tendrán sus respectivos suplentes, quienes actuarán en caso de faltas absolutas o temporales de los principales. En caso de falta absoluta, el suplente asumirá tal calidad hasta el final del período. Los suplentes también actuarán cuando se declaren situaciones de impedimentos y recusaciones de los principales.

En caso de presentarse el retiro definitivo de un representante principal de este comité, su suplente pasará a reemplazarlo, y quien haya ocupado el tercer lugar en las votaciones para elección de representantes, ocupará el lugar del suplente.

ARTÍCULO SÉPTIMO. OBJETO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas cuando se presenten y actuar como un mediador confidencial y conciliador para resolver conflictos internos, promoviendo un entorno de trabajo sano y respetuoso entre los servidores públicos en su calidad de colaboradores de la Autoridad Nacional de Licencias ambientales - ANLA.

ARTÍCULO OCTAVO. COMPETENCIAS E INHABILIDADES DE LOS INTEGRANTES. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la ANLA deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, neutralidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

No podrán hacer parte, en calidad de integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la ANLA, los servidores públicos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura en el caso de los representantes de los empleados o la fecha de la designación en el caso de los delegados de la Alta Dirección.

ARTÍCULO NOVENO. REQUISITOS Y CALIDADES DE LOS ASPIRANTES. Los aspirantes a ser representantes de los servidores públicos en el Comité de Convivencia Laboral de la ANLA deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Ser servidor público vinculado a la ANLA
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura en el caso de los representantes de los empleados o la fecha de la designación en el caso de los delegados de la Alta Dirección.
3. No habersele formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO DÉCIMO. PERÍODO DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la ANLA serán designados o elegidos para un período de dos (2) años, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Los representantes de los servidores públicos y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el período institucional siguiente.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Las funciones del Comité serán las siguientes:

Función	Tiempo
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral junto con sus pruebas	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

7. Presentar a la Alta Dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al Grupo de Gestión Humana en la entidad	Mensual.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección de la entidad	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité no tiene la facultad de investigar disciplinariamente, sancionar, ni declarar la ocurrencia de un acoso laboral; esa es competencia exclusiva de las Oficinas de Control Interno Disciplinario o la Procuraduría General de la Nación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El ejercicio de las funciones de los integrantes del Comité se entenderá desarrollado dentro de la jornada laboral y en ningún caso dará lugar a compensación de tiempo alguno.

PARÁGRAFO TERCERO. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia Laboral no es el competente ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, se actuará conforme al procedimiento dispuesto en la entidad para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO CUARTO. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

PARÁGRAFO QUINTO. El plazo establecido en el numeral 6, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ.

El Comité deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente(a), quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar por escrito y dentro de la jornada laboral 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 las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la Alta Dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
6. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes señaladas.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un secretario(a), 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) a las sesiones ordinarias y extraordinarias indicando día, hora y lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las personas involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los servidores públicos 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, en las que consignará como mínimo:
 - a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión.
 - b) Identificación y calidad de los intervinientes.
 - c) La descripción sucinta de los hechos tratados en la sesión.
 - d) Los acuerdos logrados si los hubiere.
 - e) Las firmas de los intervinientes.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la Entidad a la que pertenezcan las personas involucradas.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

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 y remitir a la Alta Dirección, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
10. Suscribir las comunicaciones requeridas para la operatividad y funcionamiento del Comité.
11. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes referidas.

PARÁGRAFO: El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Los miembros del Comité tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, a fin de convocar a su suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
4. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. REUNIONES. El Comité podrá ser convocado por el Presidente (a) del Comité a través del Secretario (a) del Comité. Se reunirá ordinariamente de forma mensual y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, para lo cual podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO. En la primera reunión del Comité se deberá elegir, por mutuo acuerdo de sus miembros, al Presidente (a) y al Secretario (a).

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. RETIRO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. El retiro del servicio como servidor público de la ANLA.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente durante el periodo institucional.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.

CAPÍTULO III

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. CONVOCATORIA. La Subdirección Administrativa y Financiera de la ANLA, convocará a las elecciones de los representantes de los servidores públicos y sus respectivos suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario al vencimiento del respectivo período. La convocatoria se divulgará ampliamente y contendrá por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Procedimiento previsto para la elección de los representantes del Comité de Convivencia Laboral.
3. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.
4. Calidades y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
5. Plazos y requisitos para realizar la inscripción.
6. Lugar, día y hora en la que se abrirá y cerrará la convocatoria.
7. Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación.
8. Plazos para presentación y resolución de reclamaciones
9. Lugar, día y hora en que se efectuará la declaratoria de elección.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. INSCRIPCIONES. Los candidatos a ser representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral deberán inscribirse mediante comunicación escrita dirigida ante el Grupo de Gestión Humana de la ANLA o a través de medios electrónicos (correo electrónico), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de la convocatoria. La inscripción contendrá nombres y apellidos completos del candidato, número de identificación, manifestación expresa de que reúne los requisitos y calidades señaladas para ser elegido y firma del candidato como garantía de seriedad de la inscripción. Así mismo, el inscrito debe presentar una propuesta sobre su aporte al Comité. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará hasta por dos (2) veces para completar el mínimo de candidatos.

PARÁGRAFO. Si surtidas las prórrogas no fuese posible conformar el Comité, el (la) Director (a) de la ANLA designará a cuatro (4) candidatos que acrediten los requisitos y las calidades exigidas en la presente resolución, con el fin de llevar a cabo la elección de los representantes de los servidores públicos ante el Comité.

Los representantes de los servidores públicos y sus suplentes, miembros del Comité en curso no podrán ser reelegidos para el período institucional siguiente.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. DIVULGACIÓN DE LOS CANDIDATOS. Al día hábil siguiente al vencimiento de la fecha para inscripción de los candidatos, el Grupo de Gestión Humana divulgará ampliamente la lista de los candidatos que hubieren reunido los requisitos exigidos.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO VIGÉSIMO. JURADOS DE VOTACIÓN. Al día hábil siguiente a la divulgación de los candidatos inscritos, el Grupo de Gestión Humana designará dos (2) jurados de votación encargados de revisar el proceso de elección desde la apertura hasta el escrutinio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. FUNCIONES DE LOS JURADOS DE VOTACIÓN. Los jurados de votación tendrán las siguientes funciones:

1. Verificar el proceso de votación: antes, durante y al finalizar, con la compañía de la Oficina de Control Interno.
2. Abrir la jornada de votación y estar presente en el momento en que los delegados de la Oficina de Control Interno habiliten el proceso electoral.
3. Realizar en compañía de la Oficina de Control Interno la verificación de los votos.
4. Consignar los resultados en el acta de escrutinio.
5. Suscribir las actas en constancia de la verificación realizada.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. VOTACIONES. Las votaciones se efectuarán en un solo día la urna se abrirá y cerrará en las horas previstas en la convocatoria.

Al finalizar la jornada de votación, los jurados procederán a verificar los resultados arrojados por el sistema y a registrar en el acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco.

PARÁGRAFO. El Grupo de Gestión Humana definirá los mecanismos que aseguren la debida participación y transparencia del proceso de elección.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS. Terminada la jornada de votación y determinado el número de votos obtenidos por cada candidato, El Grupo de Gestión Humana publicará estos resultados por los medios de comunicación disponibles en la Entidad, por un término de dos (2) días hábiles.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. ELECCIÓN. Serán elegidos representantes de los servidores públicos al Comité, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos representantes de los servidores públicos ante el Comité.

Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá por medio de sorteo entre los aspirantes, y se dejará constancia en un acta en la que se registre el desempate.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO. RECLAMACIONES. Los candidatos podrán presentar reclamaciones por escrito debidamente sustentadas, en los plazos definidos en la convocatoria; estas serán resueltas por el Grupo de Gestión Humana de la entidad, antes de publicarse la resolución con los resultados definitivos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. RESOLUCIÓN DE CONFORMACIÓN. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de la publicación de resultados, se expedirá la resolución por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se declaran elegidos los representantes de los servidores públicos al Comité.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE CONFORMACIÓN. Una vez expedida la resolución, se comunicará y publicará.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. INCLUSIÓN DE PROCEDIMIENTO EN CONVOCATORIA. El procedimiento previsto en la presente resolución deberá ser incluido en la convocatoria a las elecciones de los representantes de los servidores públicos ante el Comité.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO EN LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO. El procedimiento interno que debe adelantar el Comité de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, para el trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito al correo convivencialaboral@anla.gov.co ante el Comité de Convivencia Laboral, a través del Secretario (a) o quien haga sus veces, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, indicando nombres y apellidos e identificación del servidor público que presenta la queja; nombres, apellidos e identificación de la persona que presuntamente incurrió en los hechos; la fecha en que dicho comportamiento fue cometido; el relato de los hechos que originan la queja; pruebas que soportan los hechos; manifestación del interés de conciliar o no según el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamenten tal situación, y la firma del servidor público quejoso así como la dirección de notificación.
2. El Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos. Posteriormente la remitirá al Presidente (a) del Comité, para que se estudie el caso en la sesión ordinaria inmediatamente siguiente.

Se convocará a sesión extraordinaria si a ello hubiere lugar, cuando de los hechos objeto de la queja evidencie ostensiblemente que pueden afectar, tanto la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

servicio y por tanto requiere de la inmediata intervención del Comité de Convivencia Laboral.

Prevalecerá el cumplimiento de los tiempos establecidos en el artículo décimo primero de este reglamento.

3. Una vez surtidas las entrevistas respectivas, el Comité de Convivencia Laboral decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación. Adicionalmente el Comité planteará acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia, de acuerdo con la información recolectada en las entrevistas.
4. Si se considera procedente realizar la audiencia de conciliación, se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas y se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a) El Presidente (a) del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d) Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, el Comité instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e) De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité, y por las partes intervinientes.
 - f) En el acta correspondiente, se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
 - g) El acta reposará en los archivos del Comité y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de la autoridad competente, cuando sea requerida.
5. El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.
6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

7. Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme el numeral 6º del presente artículo.
8. Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.
9. Toda actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ellas, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.
10. El Comité de que trata la presente resolución, tramitará las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con menos de tres (3) años de antelación a la presentación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022 por medio del cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006. Las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con más de tres (3) años de antelación a la presentación de la queja ante el Comité, no serán admitidas.

PARÁGRAFO. 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 presente artículo, en especial en lo relacionado con la identificación del sujeto activo o pasivo de conductas que pudiesen constituir un caso de acoso laboral.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. QUORUM DELIBERATORIO Y DECISORIO. El Comité de Convivencia Laboral podrá deliberar con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y las decisiones deberán adoptarse por la mayoría de sus miembros.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. ARCHIVO O TRASLADO. Si después de evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia Laboral se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, se procederá al archivo de esta. En caso contrario, si el quejoso insiste en continuar con el proceso se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo señalado en el numeral 9º del artículo 29 de la presente resolución y se informará a las partes involucradas.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. En el evento en que se determine que la queja de acoso laboral carece de todo fundamento fáctico o razonable o que se ha formulado más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos por parte de la misma persona, el Comité de Convivencia Laboral dará por cerrado el caso y lo archivará.

CAPITULO V

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Serán causales de impedimentos y recusaciones para los miembros del Comité de Convivencia Laboral las consagradas en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 y las señaladas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. TRÁMITE DE IMPEDIMENTO O RECUSACIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral a que hace referencia el artículo 6º de la presente resolución, en quienes concurren algunas de las causales de impedimentos, deberán declararse impedidos para participar en las sesiones correspondientes tan pronto adviertan la existencia de ella, situación que pondrán en conocimiento de los demás miembros del Comité con indicaciones de la causa invocada y de los hechos en que se fundamenta.

PARÁGRAFO PRIMERO. La recusación se propondrá ante el Comité de Convivencia Laboral con expresión de la causal alegada de los hechos en que se fundamenta y de las pruebas que se pretenda hacer valer. El Comité decidirá en la misma sesión si acepta el impedimento o la recusación, de lo cual dejará constancia en el acta.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De ser aceptado el impedimento o recusación actuará en su lugar el suplente.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. En los procesos de inducción y reinducción que adelante la ANLA se dará a conocer el funcionamiento y alcance del Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. PUBLICIDAD. Será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana, la difusión y divulgación de la presente Resolución para todos los servidores públicos de la ANLA.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 1200 de 2018, la Resolución 1103 de 2019 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 17 de junio de 2026

“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el trámite de presuntas quejas de acoso laboral para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales y se dictan otras disposiciones”



IRENE VELEZ TORRES
DIRECTORA GENERAL

Elaboró:
ROSA HELENA HERNANDEZ CORTES (PROFESIONAL ESPECIALIZADO)

Revisó:
YEISSON PAUL RAMIREZ SOLARTE (PROFESIONAL ESPECIALIZADO)
CAROL LULIETTE ROJAS GARNICA (COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTION HUMANA)
MARIBEL ROBAYO LADINO (CONTRATISTA)
DIANA CAROLINA OVIEDO LEON (SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA)

Expediente No.
Concepto Técnico N° _____ Fecha _____
Fecha: ____ de _____ de 2020

Proceso No.: 20266500016554

Nota: Este es un documento electrónico generado desde los Sistemas de Información de la ANLA. El original reposa en los archivos digitales de la Entidad.