

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA 37 DE 2006

(julio 19)

Diario Oficial No. 46.344 de 29 de julio de 2006

### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016>

Por la cual se definen los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno para su solución.

#### Resumen de Notas de Vigencia

##### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016, 'por la cual se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría General de la República, se reglamenta su funcionamiento y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 50.085 de 12 de diciembre de 2016.

### EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales, y

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo [35](#) del Decreto 267 del 22 de febrero de 2000 en sus numerales segundo y cuarto, respectivamente, establece como funciones del Contralor General de la República: “Adoptar las políticas, programas planes y estrategias necesarias para el adecuado manejo Administrativo y financiero de la Contraloría General de la República en desarrollo de la autonomía administrativa y presupuestal otorgada por la Constitución y la ley” y “Dirigir como autoridad superior las labores Administrativas y de vigilancia fiscal de las diferentes dependencias de la Contraloría General de la República de acuerdo con la ley”;

Que el artículo [9o](#), numeral 1, de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 establece que “Los reglamentos de trabajo de 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 la Resolución [0734](#) del 15 de marzo de 2006, proferida por el Ministerio de la Protección Social, establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley [1010](#) de enero 23 de 2006;

Que en aras de prevenir las diversas formas de agresión y en general toda conducta que afecte la dignidad humana de sus funcionarios dentro del marco de las relaciones de trabajo, es necesario implementar un procedimiento y los mecanismos de prevención que generen conciencia colectiva de respeto y buen ambiente laboral en la Contraloría General de la República;

Que en desarrollo de tal propósito,

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1o. DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

<Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016> Para prevenir el acoso laboral adóptense los siguientes mecanismos:

1. Capacitación a los funcionarios de la Contraloría General de la República, sobre la Ley [1010](#) de 2006.
2. Establecer las políticas que contribuyan a la prevención del acoso laboral dentro de la entidad, de conformidad con los factores de riesgo evidenciados tanto por el Programa de Atención Integral, PAI, como por el Fondo de Bienestar de la Contraloría General de la República.
3. Incorporar en los programas de inducción, reinducción y entrenamiento, instrucción acerca de las conductas constitutivas de acoso laboral, así como los mecanismos establecidos por la entidad para su prevención.
4. Articular con los administradores del talento humano de cada dependencia y Gerencias Departamentales las acciones de prevención del acoso laboral dentro de la institución.
5. Difundir permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales, principios, valores y demás aspectos que contribuyan a fortalecer la armonía y un sano ambiente laboral en la entidad.



**ARTÍCULO 2o. DEL COMITÉ CONCILIATORIO PARA CASOS DE ACOSO LABORAL.**

<Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016> Créase un comité integrado por el Gerente del Talento Humano, el Director de la Oficina de Capacitación, Producción de Tecnología y Cooperación Técnica Internacional y el representante de los empleados ante la Comisión de Personal de la entidad.

PARÁGRAFO 1o. El Director de Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, actuará como secretario técnico y de apoyo de este comité.

PARÁGRAFO 2o. Cuando contra alguno de los miembros del Comité se presente queja por conducta constitutiva de acoso laboral, se declarará impedido, y corresponde al Contralor General de la República designar a su reemplazo.

**ARTÍCULO 3o. FUNCIONES DEL COMITÉ. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016>** Son funciones de este Comité:

1. Buscar un acercamiento entre las partes en conflicto con miras a dirimir las situaciones que den origen a eventos de acoso laboral.
2. Velar por el cumplimiento efectivo de los mecanismos de prevención establecidos.
3. Examinar previamente los casos de acoso laboral que se formulen.
4. Proponer a las distintas dependencias estrategias que promuevan y mejoren las relaciones interpersonales en la organización que eviten las conductas de acoso laboral.
5. Atender las conminaciones preventivas que formulen las autoridades competentes en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9o de la Ley [1010](#) de 2006 y disponer las

medidas que se estimaren pertinentes.

6. Reunirse ordinariamente cada dos meses, pero podrá reunirse extraordinariamente, para atender los casos que eventualmente se presenten.

7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.



ARTÍCULO 4o. DEL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR LOS CASOS DE ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016>

1. El funcionario de la Contraloría General de la República que se sienta afectado por alguna de las conductas constitutivas de acoso laboral, deberá informar al Comité Conciliatorio para casos de Acoso Laboral, a través de la Secretaría Técnica.

2. Por medio del desarrollo del Programa de Atención Integral, PAI, se pondrá en conocimiento del Comité Conciliatorio para Casos de Acoso Laboral los factores de riesgo que puedan generar situaciones de acoso laboral.

3. Presentado el caso al Comité Conciliatorio este dispondrá de un término máximo de 20 días hábiles, contados a partir del recibo de la queja por parte de la Secretaría Técnica, para citar y escuchar a las partes involucradas en audiencia. Dentro de la audiencia las partes harán uso de los medios probatorios establecidos en la ley.

4. Cumplidas las diligencias anteriores, el comité propondrá a las partes en conflicto los mecanismos de solución, formulará recomendaciones y advertirá las consecuencias previstas en la ley para estos casos, de lo cual se levantará un acta que recogerá los hechos objeto de debate, los compromisos y acuerdos a que llegaren las partes, la cual será suscrita por los intervinientes. Para el cumplimiento de esta labor, el comité dispondrá de un término de diez (10) días hábiles.

5. Cuando se trate de casos de acoso que se presenten en las Gerencias Departamentales, la audiencia a que hace referencia el numeral 3o del presente artículo se surtirá por medio de videoconferencia en la que participarán los miembros del comité y las partes involucradas. Cuando no fuere posible la comunicación por este mecanismo, el comité se desplazará a la Gerencia Departamental donde se reporte el caso.

6. Si como resultado de las gestiones atrás anotadas, el comité encuentra que se presentaron otras conductas diferentes a las constitutivas de acoso laboral, las cuales presuntamente pudieren constituir falta disciplinaria, dará traslado de las mismas a la Oficina de Control Disciplinario para lo de su competencia.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales contempladas en la Ley [1010](#) de 23 de enero de 2006.



ARTÍCULO 5o. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución OGZ521 de 2016> La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 19 de julio de 2006.

El Contralor General de la República,

ANTONIO HERNÁNDEZ GAMARRA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

