

RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL OGZ-0521 DE 2016

(diciembre 7)

Diario Oficial No. 50.085 de 12 de diciembre de 2016

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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.

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el artículo [6o](#) y los numerales 2 y 4 del artículo [35](#) del Decreto número 267 de 2000, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [6o](#) del Decreto-ley 267 de 2000 señala que al Contralor General de la República, en ejercicio de la autonomía administrativa, le corresponde definir todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de sus funciones en armonía con los principios consagrados en la Constitución y en dicho decreto.

Que los numerales 2 y 4 del artículo [35](#) del Decreto número 267 de 2000 establecen como función del Contralor General de la República la de adoptar las políticas, planes, programas 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, así como la de dirigir como autoridad superior las labores administrativas y de vigilancia fiscal de las diferentes dependencias de la Contraloría General de la República.

Que la Ley [1010](#) de 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que la Resolución número [734](#) de 2006 del Ministerio de Protección Social establece el procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo conforme a las disposiciones señaladas en la Ley [1010](#) de 2006.

Que el artículo [14](#) de la Resolución número 2646 de 2008, proferida por el Ministerio de la Protección Social, señala las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral entre las cuales se encuentra la de conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que a través de Resolución número [652](#) de 2012, el Ministerio de Trabajo definió los parámetros para 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.

Que mediante Resolución número [1356](#) de 2012, el Ministerio de Trabajo modificó parcialmente la Resolución número [652](#) de 2012, en lo referente a la conformación del Comité de Convivencia Laboral, sus reuniones y amplía el periodo de transición para que las entidades públicas y privadas implementen las disposiciones allí contenidas.

Que en virtud de lo señalado en la Ley [1010](#) de 2006 y la Resolución número 734 de 2016, la Contraloría General de la República expidió la Resolución Reglamentaria número [0037](#) del 19 de julio de 2006, “por la cual se definen los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno para su solución”.

Que en atención a lo dispuesto en la Resolución número [652](#) de 2012, la cual fue modificada parcialmente por la Resolución número [1356](#) de 2012, se profirió la Resolución Reglamentaria número 0208 del 27 de diciembre de 2012, “por la cual se integra el Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría General de la República”.

Que al constituirse el Comité de Convivencia Laboral como una instancia preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, se hace necesario consolidar en la presente resolución organizacional la normatividad interna que se encuentra vigente.

Que resulta procedente precisar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, citar sus funciones conforme a lo señalado en normas superiores y dictar otras disposiciones sobre la materia por lo que el contenido de la presente resolución fue analizado, revisado y aprobado por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría General de la República.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. OBJETO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tiene como objeto principal liderar, gestionar y canalizar al interior de la Contraloría General de la República toda petición, queja o denuncia en los que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, asimismo, recomendar a la alta dirección estrategias y mecanismos de prevención que permitan impulsar relaciones fundamentales en el afecto, el respeto y la tolerancia para convivir y compartir en armonía con los demás.



ARTÍCULO 2o. DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría General de la República estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los empleados, cada uno de ellos contará con el respectivo suplente en caso de faltas temporales o absolutas, así:

1. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

PRINCIPALES	SUPLENTE
Gerente del Talento Humano	Asesor Grado 02 de la Gerencia del Talento Humano
Director de Gestión de Talento Humano	Director de Carrera Administrativa

2. REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

Los dos (2) representantes de los empleados y sus respectivos suplentes serán elegidos por votación directa y secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios de la Contraloría General de la República, y mediante escrutinio público; se adoptará un mecanismo de votación que permita garantizar la transparencia y legalidad del mismo.

PARÁGRAFO 1o. Atendiendo lo señalado en el artículo [3o](#) de la Resolución número 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, los funcionarios que integren el Comité preferiblemente deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; asimismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 2o. Los representantes del empleador y de los trabajadores deberán tener suplentes designados conforme lo señalado en el artículo [3o](#) de la Resolución número 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, los cuales serán convocados por el Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de alguno de los miembros principales.

PARÁGRAFO 3o. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.



ARTÍCULO 3o. PERIODO 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, conforme a lo establecido en el artículo [5o](#) de la Resolución número 652 de 2012.



ARTÍCULO 4o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Las funciones del Comité de Convivencia Laboral serán las previstas en el artículo [6o](#) de la Resolución número 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo.



ARTÍCULO 5o. RESPONSABILIDADES ESPECIALES. Además de dar cabal cumplimiento a las normas constitucionales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán atender las siguientes responsabilidades:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o presentar con anterioridad la excusa de inasistencia, a fin de convocar previamente al funcionario suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozca en ejercicio de sus funciones como miembro del Comité.
3. Contribuir al logro del consenso necesario para las decisiones que debe adoptar el Comité.
4. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
5. Llevar a cabo las actividades encomendadas por el Comité, siempre y cuando estas se encuentren acorde con las funciones establecidas en la Resolución número [652](#) de 2012.
6. Conocer y entender la normatividad vigente relacionada con el acoso laboral, así como los procedimientos internos de la Entidad, pues estará bajo el encargo de cada miembro, la adecuada

aplicación de los mismos y la divulgación y aclaraciones a que haya lugar frente a inquietudes que puedan presentar los funcionarios.



ARTÍCULO 6o. PRESIDENTE Y SECRETARIO DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría General de la República, deberá designar por mutuo acuerdo al presidente y secretario, quienes tendrán asignadas las funciones señaladas en los artículos [7o](#) y [8o](#) de la Resolución número 652 de 2012, respectivamente.



ARTÍCULO 7o. SESIONES, QUÓRUM Y FUNCIONAMIENTO. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y 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 1o. De cada sesión se dejará constancia en actas que serán firmadas por cada uno de los asistentes. Su numeración será ascendente y corresponderá a cada vigencia fiscal. Su elaboración será responsabilidad del Secretario del Comité conforme a lo establecido en el Sistema de Gestión Documental y el archivo de las mismas estará custodiado por la Dirección de Talento Humano con la debida reserva y confidencialidad.



ARTÍCULO 8o. CONFLICTOS DE INTERÉS, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. En caso de presentarse conflictos de interés, impedimentos y recusaciones, estos se tramitarán conforme a lo establecido en la Ley [1437](#) de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 1o. En los casos en que se afecte la representatividad paritaria de los integrantes del Comité, el Contralor General de la República mediante acto administrativo procederá a la designación de los servidores públicos que actuarán como integrantes del Comité de Convivencia Laboral, para cada caso concreto.



ARTÍCULO 9o. CAUSALES DE RETIRO. Serán causales de retiro como miembro del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Retiro del funcionario de la planta de personal de la Contraloría General de la República.
2. Que al funcionario se le haya impuesto sanción disciplinaria por falta grave o gravísima.
3. Que haya violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) sesiones consecutivas sin presentar justificación alguna.
5. Incumplir con las funciones que le corresponden como miembro del Comité conforme a lo establecido en la ley y las responsabilidades especiales de que trata el artículo 5o de la presente Resolución.
6. Renuncia del funcionario presentada y aceptada por el Comité.



ARTÍCULO 10. APOYO INTERDISCIPLINARIO. Cuando el Comité de Convivencia Laboral lo considere pertinente, podrá invitar a las sesiones a los directores de áreas, así como funcionarios o contratistas de la Contraloría General de la República, quienes por sus

conocimientos específicos, experiencia laboral y calidades profesionales contribuyan a informar, explicar o dar claridad, técnica, financiera, jurídica o de cualquier otra índole sobre los temas que se van a tratar en la respectiva reunión, quienes asistirán con voz pero sin voto. Los conceptos y recomendaciones emitidos por estos asistentes podrán ser adoptados por el Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 1o. El Comité de Convivencia Laboral podrá contar con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales de conformidad con las obligaciones legales que estas y su competencia.

PARÁGRAFO 2o. El Comité de Ética de la Contraloría General de la República podrá apoyar al Comité de Convivencia Laboral con la proyección de acciones que permitan prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral y participar activamente en la construcción de mecanismos o estrategias que contribuyan a minimizar las mismas.



ARTÍCULO 11. COMPETENCIA. El Comité de Convivencia Laboral tendrá competencia en todo el territorio nacional y podrá sesionar en las instalaciones de la planta física tanto en el nivel central como en el nivel desconcentrado de la Contraloría General de la República, en las que las directivas darán todo el apoyo para la realización de las funciones y competencias del mismo. Para el caso de las Gerencias Departamentales, en el evento que no se puedan realizar reuniones de manera presencial por el Comité se utilizarán como medios alternativos, la videoconferencia, Skype y demás medios electrónicos que permitan facilitar la comunicación con los funcionarios del Nivel Desconcentrado.



ARTÍCULO 12. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En virtud de lo establecido en el artículo [10](#) de la Resolución número 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Contraloría General de la República deberá garantizar en la sede del nivel central, un espacio físico para adelantar las sesiones, reuniones, archivos y demás actividades del Comité, los cuales deberán estar dotados de mobiliario acorde con sus funciones y que permitan la reserva de la información y los documentos existentes.

Asimismo, se deberán incluir en el Plan de Capacitación a los miembros del Comité, en aspectos relacionados con la resolución de conflictos, comunicación asertiva, negociación y otros temas considerados prioritarios para el desarrollo de sus funciones como miembros del Comité.



ARTÍCULO 13. TRÁMITE DE QUEJAS Y DENUNCIAS. El trámite de las quejas y denuncias que se adelanten ante el Comité de Convivencia Laboral tendrán el siguiente trámite:

1. Recepción de la queja: El Comité recepcionará las quejas y denuncias a través de los mecanismos institucionales establecidos para tal efecto como son:

– A través del correo electrónico creado por el Comité para tal fin
comité_convivencia_laboral@contraloría.gov.co

– Mediante el diligenciamiento del formato institucional diseñado para tal efecto.

– Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte del Comité, en ejercicio de su función de prevención, atención y seguimiento de situaciones constitutivas de acoso laboral.

2. Calificación previa: El Comité examinará 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 o que alcanzaren a perturbar el clima laboral.

3. Intervención: Se escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a las quejas, haciéndoles saber tanto al funcionario que la presenta como al presunto acosador que el Comité de Convivencia Laboral no es una instancia disciplinaria, sino un escenario para liderar, gestionar y canalizar, al interior de la Contraloría General de la República, toda queja o denuncia en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral y al mismo tiempo poner en marcha y establecer estrategias y mecanismos de prevención que permitan impulsar relaciones fundamentales en el afecto, respeto y tolerancia para convivir y compartir en armonía con los demás, buscando recomponer las relaciones laborales para encontrar una solución amigable a las dificultades presentadas.

Se adelantarán reuniones con el fin de buscar y crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a la solución efectiva de la controversia. Posteriormente, se formulará un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

Una vez el Comité concluya que el asunto o circunstancia no configura una conducta constitutiva de acoso laboral, deberá informarlo al interesado mediante escrito confidencial, se cerrará y se procederá al archivo del mismo.

Agotado el proceso conciliatorio en el cual se concerten acuerdos por las partes, se suscribirá acta en la que consten los compromisos adquiridos y se procederá a cerrar el caso.

4. Seguimiento: El Comité adelantará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en cada caso, verificando el cumplimiento de lo acordado. Dado el caso en que no se logre un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

5. Decisiones del Comité: El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se dirimirá con el voto de un tercero integrado para ese efecto por el Comité.

PARÁGRAFO 1o. Para el esclarecimiento de los hechos y circunstancias de acoso laboral puestas en conocimiento del Comité, se realizarán las diligencias probatorias necesarias, haciendo uso de los medios de prueba señalados en la Ley [1437](#) de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las demás normas pertinentes aplicables.



ARTÍCULO 14. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. Acorde con lo señalado en la Resolución número [2646](#) del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y a las

competencias del Comité de Convivencia Laboral las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral para la entidad son:

1. Medidas preventivas de acoso laboral

- Formulación de una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaboración de un código o manual de convivencia en el que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- Realización de actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- Establecer canales accesibles para la formulación de las quejas a través de las cuales se puedan denunciar hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
- Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que faciliten el buen trato en todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- Talleres de crecimiento y fortalecimiento personal como incentivo a los funcionarios que coadyuven al mejoramiento de la convivencia laboral.
- Proponer o hacer recomendaciones a la evaluación del clima laboral.

2. Medidas correctivas de acoso laboral

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Recomendar y/o solicitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el profesional de apoyo lo recomienden y por decisión directa del Comité.
- Desarrollar un procedimiento conciliatorio interno, confidencial y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral, y su respectivo seguimiento.



ARTÍCULO 15. RECOMENDACIONES E INFORMES. El Comité de Convivencia Laboral deberá presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, asimismo, el informe anual de resultados de la gestión adelantada y los demás informes que se requieran.



ARTÍCULO 16. VIGENCIA. La presente Resolución Organizacional rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, deroga la Resolución Reglamentaria número [037](#) del 19 de julio de 2006, la Resolución Reglamentaria 208 del 27 de diciembre de 2012 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese, publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 7 de diciembre de 2016.

El Contralor General de la República,

EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

