



CONTADURIA GENERAL DE LA NACION

RESOLUCIÓN No. 633.
14 NOV. 2012

"Por la cual se subroga la Resolución No. 364 de 2012 del Comité de Convivencia Laboral"

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN,

En uso de sus atribuciones legales, en especial las que le confiere la Ley 298 del 23 de julio de 1996 y el Decreto 143 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, define la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral, otorgando un plazo máximo de tres meses a las entidades públicas y empresas privadas para implementar su contenido.

Que en cumplimiento de lo anterior la entidad expidió la Resolución No. 364 de 2012 "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Contaduría General de la Nación- CGN y se adoptan otras disposiciones".

Que la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio del trabajo modificó los artículos 3°, 4°, 9° y 14 de la Resolución 652 de 2012, en los siguientes términos:

"Artículo 1°. Modifíquese el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

"**Artículo 3°. Conformación.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán 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.

g. 1/5.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

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.

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 seis (6) meses anteriores a su conformación".

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 4° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: "**Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral.** Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos".

Artículo 3°. Modifíquese el artículo 9° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: "**Artículo 9°. Reuniones.** 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".

Artículo 4°. Modifíquese el artículo 14 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: "**Artículo 14. Período de transición.** Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución."

Que por lo expuesto en precedencia, se hace necesario subrogar la Resolución No. 364 de fecha 24 de julio de 2012 "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Contaduría General de la Nación- CGN y se adoptan otras disposiciones", conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 1356 del 18 de julio de

2/5

2012 del Ministerio del Trabajo, que como se dijo modificó la Resolución No. 652 de 2012 de ese mismo Ministerio.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Conformase en la Contaduría General de la Nación el Comité de Convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del Contador General de la Nación y dos (2) representantes de los demás servidores públicos de la entidad con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO SEGUNDO. CALIDADES DE ELEGIBILIDAD. 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.

ARTÍCULO TERCERO: IMPEDIMENTOS. El Comité de Convivencia Laboral de la Contaduría General de la Nación- CGN, 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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO CUARTO. DESIGNACIÓN Y ELECCIÓN. El Contador General de la Nación designará directamente a sus representantes y los demás servidores públicos elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, en elección que deberá ser convocada dentro de los treinta días siguientes a la expedición de la presente Resolución, mediante acto administrativo que incluya el respectivo procedimiento.

ARTÍCULO QUINTO. PERIODO DEL COMITÉ. El período 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 SEXTO. FUNCIONES. 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 Contaduría General de la Nación.
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.

2/3/5

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.
8. Presentar al Comité Directivo de la Contaduría General de la Nación el que haga sus veces, 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 al GIT de Talento Humano.
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 al Comité Directivo de la Contaduría General de la Nación, o al que haga sus veces.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PRESIDENCIA DEL COMITÉ. 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 el Comité Directivo o el que haga sus veces las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante el Comité Directivo o el que haga sus veces los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO OCTAVO. SECRETARÍA DEL COMITÉ. 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.

8 4/5

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 Contaduría General de la Nación.
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 al Comité Directivo de la entidad o al que haga sus veces.

ARTÍCULO NOVENO. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, 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.


ARTÍCULO DÉCIMO. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. El GIT de Talento Humano deberá desarrollar 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 servidores públicos y contratistas de la entidad y respaldar la dignidad e integridad de todas las personas al interior de la Contaduría General de la Nación.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. COLABORACIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES-ARP. Con base en la información disponible en la Contaduría General de la Nación y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la entidad solicitará a la Administradora de Riesgos Profesionales de la entidad, llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y deróguese los artículos 7º y 8º de la Resolución 259 de 2006 y la Resolución 364 de 2012.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a los 14 días del mes de noviembre de 2012.


PEDRO LUÍS BOHÓRQUEZ RAMÍREZ
Contador General de la Nación

Elaboró: César Aristizabal
Revisó: Javier Rodas 

