

UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN No. 075 DEL 10-03-2026

“Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013”

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN (E)

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el literal g) del artículo 3º de la Ley 298 de 1996, el artículo 4º del Decreto 1693 de 2023, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2º de la Constitución Política establece como fines esenciales del Estado servir a la comunidad, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan.

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que la Ley 1010 de 2006, modificada por las Leyes 1622 de 2013 y 2209 de 2022, define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de acoso laboral y demás conductas que atenten contra la dignidad humana en el marco de una relación laboral pública o privada, y establece la obligación de las entidades de adoptar mecanismos internos de prevención.

Que el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus competencias legales, expidió las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecían lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictaban otras disposiciones.

Que, en virtud de las citadas normas, la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación expidió la Resolución 258 del 28 de junio de 2013, por medio de la cual adoptó el reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

Que la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación expidió la Resolución 326 de 2025, por medio de la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral para el período 2025-2027, bajo el marco normativo vigente a dicha fecha.

Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013"

Que el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus competencias legales, expidió la Resolución 3461 de 2025, mediante la cual se establecen los lineamientos vigentes y de obligatorio cumplimiento para la conformación, funcionamiento, seguimiento y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, derogando expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Que la Resolución 3461 de 2025 refuerza el carácter preventivo, confidencial, imparcial y no disciplinario del Comité de Convivencia Laboral, así como su articulación obligatoria con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la gestión del riesgo psicosocial.

Que, como consecuencia de la expedición de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, se impone la obligación jurídica de actualizar, armonizar y adecuar los actos administrativos internos, a fin de garantizar coherencia normativa, seguridad jurídica, trazabilidad institucional y adecuada gestión preventiva del acoso laboral.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE:

Artículo 1°. Adopción. Adoptar el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, el cual se estructura en seis (6) capítulos.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2°. Objeto. Establecer las disposiciones, principios y lineamientos que orientan la prevención del acoso laboral y la promoción de la convivencia laboral en la Contaduría General de la Nación, bajo un enfoque preventivo, confidencial, imparcial y no disciplinario.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación. El presente reglamento es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, directivos, contratistas y demás personas que desarrollen actividades en la Contaduría General de la Nación.

Artículo 4°. Principios rectores. El reglamento se rige por los principios de dignidad humana, respeto, confidencialidad, imparcialidad, buena fe, debido proceso, enfoque preventivo y no revictimización.

CAPÍTULO II

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS EXCLUIDAS

Artículo 5°. Conductas constitutivas de acoso laboral. Se entenderán como conductas de acoso laboral aquellas previstas en la Ley 1010 de 2006 o la norma que la sustituya o reemplace, las cuales deberán ser objeto de prevención prioritaria por parte de la entidad.

*Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026*Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013*

Artículo 6°. Conductas no constitutivas de acoso laboral. No constituyen acoso laboral las actuaciones legítimas propias del ejercicio de la autoridad, la evaluación del desempeño, la exigencia funcional razonable ni las decisiones administrativas adoptadas conforme a la ley.

CAPÍTULO III

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 7°. Naturaleza del Comité. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia interna de carácter preventivo, confidencial, imparcial y restaurativo, orientada a la promoción de la convivencia laboral y a la prevención del acoso laboral, sin funciones disciplinarias, investigativas ni sancionatorias.

Artículo 8°. Miembros del Comité. El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, designados o elegidos conforme a la Resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 1. Los representantes serán elegidos o designados, según sea el caso, de la siguiente forma:

- 1. Dos Representantes de los Servidores Públicos:** Por votación abierta, mediante elección popular.
- 2. Dos Representantes del Contador General de la Nación:** Por designación, mediante resolución.

Parágrafo 2. Quienes aspiren a integrar el Comité deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Parágrafo 3. Quienes aspiren a integrar el Comité no deben haber sido sujetos de formulación de quejas por acoso laboral o haber sido víctimas de acoso laboral en el año inmediatamente anterior a la conformación de este cuerpo colegiado.

Artículo 9°. Período de los miembros. El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

Artículo 10°. Obligaciones generales de los miembros. Son obligaciones generales de los miembros del Comité actuar con imparcialidad, confidencialidad, respeto, diligencia y buena fe; asistir a las sesiones; participar activamente en las actuaciones del Comité; y salvaguardar la reserva de la información conocida.

*Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026*Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013*

Artículo 11°.Obligaciones específicas. Además de las obligaciones generales, los miembros deberán:

1. Analizar de manera objetiva las situaciones puestas en conocimiento del Comité.
2. Promover el diálogo y la mediación.
3. Formular recomendaciones preventivas.
4. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos.
5. Acompañar al Despacho del Contador General de la Nación, al área de Talento Humano y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la formulación e implementación, según sea el caso, de las medidas preventivas y las medidas correctivas de que trata el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
6. Conocer las acciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales, en virtud de la responsabilidad que le es asignada a ésta según lo indicado en el artículo 14 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
7. Suscribir el Acuerdo de Confidencialidad establecido por la Contaduría General de la Nación.
8. Realizar de manera obligatoria el curso de Seguridad y Salud en el Trabajo de 50 o 20 horas, según corresponda, de conformidad con lo establecido en la Resolución 4927 de 2016 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual tiene una vigencia de tres (3) años. En caso de que el término de vigencia del curso haya expirado, se deberá realizar el curso de actualización de veinte (20) horas.

Las funciones señaladas deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, conforme al artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	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 podrá ampliar el término 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,	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.

Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013

FUNCIONES	TIEMPOS
para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	En todo caso el termino máximo no podrá 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.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar al Despacho del Contador General de la Nación 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, contados a partir del día siguiente a la sesión de comité de convivencia laboral en la que se propuso dicha recomendación.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	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 al Despacho del Contador General de la Nación.	El informe trimestral, a más tardar la tercera semana después del corte del período. El informe anual, a más tardar el 15 de febrero del año de corte.
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, según requerimiento.

PARÁGRAFO 1. 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 dictan otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables.

Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013"

PARÁGRAFO 2. 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 3. El plazo establecido en el numeral 5 de la tabla anterior, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

Artículo 12°. Impedimentos y recusaciones. Los miembros del Comité deberán declararse impedidos cuando exista conflicto de intereses, relación directa con las partes o cualquier circunstancia que comprometa su imparcialidad. Las recusaciones se tramitarán conforme a los principios del debido proceso administrativo.

Artículo 13°. Causales de retiro. Son causales de retiro del Comité:

1. Vencimiento del período.
2. Renuncia.
3. Retiro del servicio.
4. Inasistencia injustificada reiterada.
5. Incumplimiento grave de las obligaciones del cargo y/o de sus deberes como miembro del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 14°. Reemplazos. En caso de retiro temporal o definitivo de un miembro principal, o cuando se acepte una causal de impedimento o recusación, el respectivo suplente asumirá sus funciones por el tiempo restante del período o durante el lapso que dure el retiro temporal.

Parágrafo. Son suplentes numéricos de los servidores públicos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos. En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán en el orden de votación entre los demás candidatos inscritos para la elección de los miembros del Comité.

CAPÍTULO IV

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 15°. Instalación. El Comité se instalará formalmente dentro del término establecido en la resolución interna de conformación, mediante acta suscrita por sus integrantes.

Artículo 16°. Presidencia del Comité. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013"

1. Convocar a las y los integrantes 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 instancia correspondiente, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante el Despacho del Contador General de la Nación, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Parágrafo. En caso de ausencia temporal o definitiva del presidente, el Comité designará su reemplazo.

Artículo 17°. Secretaría Técnica del Comité. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el secretario técnico o la secretaria técnica, 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 las y los integrantes 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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.
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. Remitir al Despacho del Contador General de la Nación, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

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. El mismo principio opera en caso de ausencia temporal o definitiva, de forma tal que el Comité designará su reemplazo.

Artículo 18°. Capacitación. La entidad garantizará la capacitación inicial y aquella que de manera continua requieran los miembros del Comité, en aspectos

Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013"

relacionados con convivencia laboral, prevención del acoso laboral, manejo de conflictos y normativa vigente.

Artículo 19°. Apoyo interdisciplinario. El Comité, dado el alcance de sus funciones y actividades, podrá solicitar apoyo técnico de las áreas de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y Jurídica o de profesionales especializados, sin que ello afecte su autonomía o comprometa la confidencialidad de los temas tratados.

Artículo 20°. Reuniones. El Comité se reunirá de manera ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cada vez que la circunstancia lo amerite o se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas, conforme a los términos de la Resolución 3461 de 2025 y a lo establecido en el presente acto administrativo, dejando constancia escrita de cada sesión.

Parágrafo. El quórum deliberatorio y decisorio para el desarrollo efectivo del Comité corresponderá a la mitad más uno de sus integrantes. En caso de empate persistente, se convocará a un miembro suplente, para que con su voto dirima la situación.

Artículo 21°. Actas. De cada reunión se levantará acta, la cual contendrá fecha, asistentes, asuntos tratados, decisiones y compromisos, garantizando la trazabilidad y confidencialidad de la información.

Parágrafo. Las actas del Comité estarán sujetas a las disposiciones establecidas por la Contaduría General de la Nación para los documentos oficiales y permanecerán bajo la custodia de la Secretaría Técnica del Comité.

CAPÍTULO V

RUTAS DE ATENCIÓN Y PROCEDIMIENTO

Artículo 22°. Ruta de atención. La entidad contará con una ruta de atención clara, accesible, documentada y actualizada, en concordancia con las normas vigentes, para la gestión de situaciones de convivencia laboral y presunto acoso laboral.

Artículo 23°. Etapas de la ruta. En atención a los aspectos establecidos en el artículo 11 de la presente Resolución y al Procedimiento Preventivo contemplado en el artículo 11 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la ruta comprenderá, como mínimo:

1. Recepción de la situación.
2. Análisis preliminar.
3. Convocatoria a las partes.
4. Mediación y formulación de compromisos.
5. Seguimiento.

Resolución No. 075 del 10 de marzo de 2026 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UAE Contaduría General de la Nación se actualiza y armoniza integralmente su contenido conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se deroga la Resolución 258 de 2013"

Artículo 24°. Confidencialidad. Durante todas las etapas se garantizará la confidencialidad, imparcialidad, la no revictimización y el respeto por la dignidad de las personas involucradas.

Artículo 25°. Remisión a otras instancias. Cuando se identifique que la situación excede la competencia del Comité, esta será remitida a las autoridades o instancias competentes, dejando la respectiva trazabilidad.

CAPÍTULO VI

ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL, SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

Artículo 26°. Articulación institucional. El presente reglamento y las acciones que se derivan del mismo, se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los procesos relacionados que se encuentran a cargo del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Artículo 27°. Seguimiento y mejora continua. La información recolectada en el marco del seguimiento y de la gestión de situaciones de acoso laboral será tratada de manera anonimizada y utilizada exclusivamente para la identificación de factores de riesgo psicosocial, así como para la formulación, implementación y evaluación de acciones preventivas orientadas a la promoción de ambientes laborales sanos y al mejoramiento continuo de la organización, garantizando en todo momento la confidencialidad y la protección de las personas involucradas.

Artículo 28°. Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución 258 de 2013 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

NOTIFIQUESE Y CÚPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a los diez (10) días del mes de marzo de 2026.



CARLOS ANDRÉS RODRÍGUEZ RAMÍREZ
Contador General de la Nación (E)

Proyectó: Paula Camila Amado Rodríguez, profesional Universitario
Revisó: Alexandra Quemba Gómez, Coordinadora GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Revisó: Freddy Armando Castaño Pineda, secretario General
Revisó: César Augusto Rincón Vicentes, Coordinador GIT de Jurídica