



CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

**Resolución No. 364
(24 JUL. 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”

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN,

en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 354 de la Constitución Política, la Ley 298 del 23 de julio de 1996, y el Decreto 143 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006, por la cual fueron adoptadas medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en su artículo noveno ordenó que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberían 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 en desarrollo de la anterior disposición la Contaduría General de la Nación-CGN expidió la Resolución No. 259 de 2006 “Por la cual se señalan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y se establece un procedimiento”

Que la Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo, publicada en el Diario Oficial No. 48.427 del 11 de mayo de 2012, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, ordena conformar el Comité de Convivencia en las entidades públicas y empresa privadas en un período de transición de tres meses a partir de la publicación de la mencionada Resolución.

Que la norma en mención establece igualmente que en las entidades que tengan entre 51 y 500 servidores públicos, el cual es el caso de la Contaduría General de la Nación, el Comité estará conformado por seis miembros, tres representantes de los trabajadores y tres representantes del empleador.

Que en estricto cumplimiento de la norma en mención es menester expedir la presente Resolución para conformar en la Contaduría General de la Nación el Comité de Convivencia Laboral y establecer sus funciones, Resolución esta que absorberá por sustracción de materia la Resolución No. 259 de 2006 antes mencionada, por lo que será revocada en aras de evitar la dispersión de normas.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º. Conformación del Comité de Convivencia Laboral. Conformase en la Contaduría General de la Nación el Comité de Convivencia Laboral, el cual estará compuesto por tres representantes del Contador General de la Nación y tres representantes de los demás servidores públicos de la entidad con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO 2º. 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 3º. 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 4º. 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 10 días siguientes a la expedición de la presente Resolución, mediante acto administrativo que incluya el respectivo procedimiento.

PARÁGRAFO. El Contador General de la Nación convocará a elecciones de los representantes de los trabajadores mediante acto administrativo por lo menos con un mes de antelación a la fecha de vencimiento del periodo respectivo del Comité de Convivencia Laboral vigente.

ARTÍCULO 5º. 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 6º. 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.
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 ante el Comité integrado de gestión y control de la Contaduría General de la Nación o 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 ante el Comité integrado de gestión y control de la Contaduría General de la Nación, o el que haga sus veces.

ARTÍCULO 7º. 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 integrado de gestión y control de la Contaduría General de la Nación, o el que haga sus veces las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante Comité integrado de gestión y control de la Contaduría General de la Nación, o el que haga sus veces, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 8º. 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.
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 9º. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, 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 10º. Recursos para el Funcionamiento del Comité. Las reuniones y demás actividades convocadas por el Comité de Convivencia se llevarán a cabo en el salón Contadores. El Coordinador del GIT de Talento Humano será el servidor público responsable de custodiar las actas y documentación en general, perteneciente al Comité.

De igual manera, el Coordinador del GIT de Talento Humano será el servidor público responsable de realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 11. Medidas Preventivas y Correctivas. El GIT de Talento Humano deberá desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral en observancia de lo dispuesto en el artículo 4º de la Resolución 259 de 2006, 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.

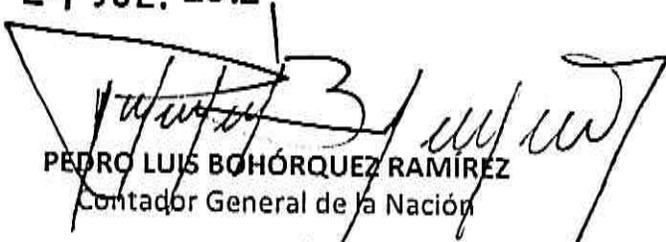
ARTÍCULO 12. Colaboración de las Administradoras de Riesgos Profesionales-ARP. Con base en la información disponible en la Contaduría General de la Nación y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la entidad solicitará a la Administradora de Riesgos 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 13. 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.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los de de 2012.

24 JUL. 2012


PEDRO LUIS BOHÓRQUEZ RAMÍREZ
Contador General de la Nación

Proyectó: Cesar Aristizabal
Revisó: Javier Rodas Velásquez