



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

005

22 ENE. 2013

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C."

Subrogada por la R.R. No. 006 de 12-02-2016

CONTRALOR DE BOGOTÁ, D. C.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y las conferidas por el Acuerdo 519 de 2012, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social *"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"*, adopta la definición de Acoso Laboral así: 1) **Acoso Laboral:** *Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (...)"*

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral, numeral 1.7 *"Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C."

Que con la Resolución 652 de 2012, el Ministerio del Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y dictó otras disposiciones. Que en su artículo 1. Objeto. Estableció que "..., 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 2646 de 2008".

Que la Resolución 652 de 2012, determinó también en su artículo 6, las funciones del Comité de Convivencia Laboral y en sus artículos 7 y 8 las funciones tanto del Presidente como del Secretario del mismo.

Que la Resolución 652 de 2012, en su Artículo 10, determinó como **Recursos para el Funcionamiento del Comité**: "Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y 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".

Que con la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio del Trabajo modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012 y determinando en su 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."

También, la Resolución 1356 modificó la Resolución 652 en cuanto que "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".

Que según el Artículo 2 de la Resolución 1356 se modificó el Artículo 4 de la Resolución 652 en cuanto que "Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

005

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

22 ENE. 2013

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C."

comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país."

Que según el Artículo 3 de la Resolución 1356, se modificó el Artículo 9 de la Resolución 652, para **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"*.

Asimismo, la Resolución 1356 modificó el Artículo 14 de la Resolución 652, determinando que el **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 según el Acuerdo 519 de 2012, proferido por el Concejo de Bogotá, D.C., en su Artículo 59, numeral 2, se establece como funciones de la Subdirección de Bienestar Social: *"Coordinar la ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos de bienestar social, salud ocupacional y riesgos profesionales de acuerdo con los lineamientos establecidos y la normatividad y procedimientos vigentes sobre la materia"*.

Que según la ya mencionada Resolución 652, en su Capítulo III: **Responsabilidades ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral**, Artículo 11: **Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados**. Se establece que: *"..., a través de la dependencia responsable de la gestión humana y los programas de salud ocupacional, deben desarrollar las 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 trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo."*

Que según la misma Resolución 652 en su Artículo 12: **Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales**, se establece que: *"Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral."*

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C."

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Creación del Comité de Convivencia Laboral. Para los efectos relacionados con la prevención del acoso laboral que contribuya a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO SEGUNDO. Integración del Comité de Convivencia Laboral. El comité de Convivencia Laboral de la Contraloría de Bogotá, D.C., estará constituido por los siguientes empleados, así:

a) Dos (2) Representantes del empleador con sus respectivos suplentes, designados así:

Principales	Suplentes
Director de Apoyo al Despacho	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
Subdirector de Bienestar Social	Coordinador Grupo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

b) Dos (2) Representantes de los funcionarios con sus respectivos suplentes, elegidos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios, y mediante escrutinio público, lo cual será organizado por la Dirección de Talento Humano-Subdirección de Bienestar Social-Grupo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se incluirá en la respectiva convocatoria de la elección.

ARTÍCULO TERCERO. Presidente y Secretario del Comité de Convivencia Laboral. Una vez conformado el Comité, por mutuo acuerdo entre sus miembros, se elegirá al Presidente y al Secretario del mismo.

ARTÍCULO CUARTO: Periodo del Comité de Convivencia Laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

005

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 22 ENE. 2013

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C."

ARTÍCULO QUINTO: Requisitos habilitantes para formar parte del Comité de Convivencia Laboral: Podrán ser designados ó elegidos todos los funcionarios a quienes no se les haya formulado una queja de acoso laboral y que no hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO SEXTO: Requisitos competenciales para formar parte del Comité de Convivencia Laboral: 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.

ARTÍCULO SEPTIMO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral y de sus integrantes: Las funciones del Comité y las del Presidente y Secretario del mismo, así como los demás aspectos que garanticen su pleno funcionamiento, serán las establecidas en los Artículos 6, 7, 8 y otros de la Resolución 652 del 30 de Abril de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO OCTAVO: Recursos para el Funcionamiento del Comité: Para garantizar el funcionamiento del Comité, se utilizarán los mismos espacios físicos y recursos de que dispone la Dirección de Talento Humano-Subdirección de Bienestar Social-Grupo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo/SG-SST, para las reuniones, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar las actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo, y mejorar las competencias.

ARTÍCULO NOVENO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en el numeral 7 y en el párrafo del numeral 11, de la Resolución Reglamentaria No.022 del 27 de septiembre de 2006, con la cual se establece el Comité de Diálogo y Concertación Laboral de la Contraloría de Bogotá, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

005
22 ENE 2013

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría de Bogotá, D.C."

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C. a los

22 ENE 2013

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá, D.C.

Proyectó: María Teresa Velandia Fernández

Directora de Talento Humano

Revisión Técnica: Edna Piedad Cubillos Caicedo

Directora de Planeación

Revisión Jurídica: David Ballén Hernández

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Publicación: Registro Distrital No. **5 0 5 0 2 4 ENE 2013**