



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C. 006

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°. DE 12 FEB. 2016

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

EL CONTRALOR DE BOGOTA D.C.,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales, y en especial las conferidas en el artículo 6 del Acuerdo 519 del 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, 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"*.

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*



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°.

006

DE

12 FEB. 2018

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

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 el artículo 6 de la misma resolución, definió 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 el artículo 10 de la misma resolución, 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 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 la citada Resolución 652, en su artículo 12 sobre Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales, 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."*

Que la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)" y modifica el sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Cambia el nombre de las administradoras de Riesgos Profesionales a Administradoras de Riesgos Laborales.

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 así: *"El Comité de Convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos*



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

006

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°.

DE

12 FEB. 2016

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

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."

Que esta resolución también, 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 el artículo 2 de la Resolución 1356 modificó el artículo 4 de la Resolución 652 en la medida en que "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."

Que el artículo 3 de la Resolución 1356, 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".

Así mismo, la Resolución 1356 modificó el artículo 14 de la Resolución 652, determinando el Periodo 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 el Acuerdo 519 de 2012, proferido por el Concejo de Bogotá D.C., en su Artículo 59. Numeral 2, 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 el artículo 4 de la Resolución Reglamentaria No. 018 del 2014, "Por la cual se asignan responsabilidades sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Contraloría de Bogotá D.C.", suprimió el Grupo Técnico de salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente laboral, creado por la Resolución Reglamentaria No. 009 de 2004, cuyas funciones serán asumidas por la Subdirección de Bienestar Social.

“Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013”

Que en razón de lo anterior, la Contraloría de Bogotá D.C., expidió la resolución reglamentaria No.022 de Septiembre 27 de 2006 por medio de la cual se unificaron las disposiciones contenidas en las resoluciones 09 del 21 de abril de 2006 y la 012 del 24 de mayo de 2006, y se dictan otras disposiciones. Así mismo la resolución No.022 de 2006, fue derogada parcialmente en sus numerales 7 y en el párrafo del numeral 11, mediante la resolución reglamentaria No.005 del 22 de Enero de 2013, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría de Bogotá D.C.

Que en mérito de lo expuesto, se hace necesario subrogar la resolución reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013, para ajustarla a la normatividad vigente.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. 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. El comité de Convivencia Laboral de la Contraloría de Bogotá D.C., estará conformado por los siguientes servidores públicos, así:

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

PRINCIPALES	SUPLENTE
Director(a) de Apoyo al Despacho	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones
Subdirector(a) de Bienestar Social	Servidor(a) de Bienestar Social designado por el Director(a) de Talento Humano

- 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, proceso que será organizado por la Dirección de Talento Humano-



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

006

DE 12 FEB. 2016

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°.

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

Subdirección de Bienestar Social y se incluirá en la respectiva convocatoria de la elección.

ARTÍCULO TERCERO: El periodo 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.

ARTÍCULO CUARTO: Las funciones del Comité, así como los demás aspectos que garanticen su pleno funcionamiento, son las siguientes:

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 entidad pública o empresa privada.
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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

006

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°.

DE 12 FEB. 2016

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
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 a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO QUINTO: Las funciones del Presidente del Comité y del Secretario de convivencia laboral son las siguientes:

Presidente del Comité de Convivencia Laboral. 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 la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria (o) del Comité de Convivencia Laboral. 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.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

006

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°.

DE

12 FEB. 2016

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
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 a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

PARAGRAFO: Elección de 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 SEXTO: El comité se reunirá de manera ordinaria cada tres (3) meses, siempre y cuando haya casos radicados para tratar, considerando que este comité no tiene otro tipo de gestiones que realizar, más que abordar los temas relacionados con los riesgos psicosociales que se desprenden de posibles situaciones de acoso laboral en las dependencias, pero exclusivamente con base en casos radicados por usuarios que los den a conocer y soliciten la intervención.

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

ARTÍCULO OCTAVO: 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 NOVENO: Recursos para el funcionamiento del Comité: Para garantizar el funcionamiento del comité, se utilizarán los mismos espacios físicos y recursos de que dispone la dependencia donde se ejerza la Presidencia, 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



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

006

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°.

DE

12 FEB. 2016

"Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria 005 del 22 de enero de 2013"

conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo, y mejorar las competencias.

ARTÍCULO DÉCIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación, subroga la Resolución Reglamentaria No. 005 del 22 de enero de 2013 y deroga las disposiciones que el sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

12 FEB. 2016

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá D.C.

Proyectó: Alexandra Moreno Briceño - Subdirectora Bienestar Social
Revisó: María Teresa Velandia Fernández - Directora Técnica de Talento Humano
Revisión Técnica: Biviana Duque Toro - Directora Técnica de Planeación
Revisión Jurídica: Julián Darío Henao Cardona - Jefe Oficina Asesora Jurídica

Registro Distrital N° 5774 - 15 FEB 2016