

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA 8 DE 2012

(agosto 1o)

Diario Oficial No. 48.514 de 6 de agosto de 2012

AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Por la cual se deroga la Resolución Ordinaria número 166 del 19 de abril de 2006, se adoptan las medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral, se crea el Comité de Convivencia Laboral para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral en la Auditoría General de la República y se establece el procedimiento interno para su funcionamiento.

EL AUDITOR GENERAL DE LA REPÚBLICA,

en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el Decreto [272](#) de 2000, la Ley 9ª de 1979, el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la Resolución [652](#) del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, y la Resolución [1356](#) del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo.

CONSIDERANDO:

Que el artículo [25](#) de la Constitución Política, consagra que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que el numeral 1 del artículo [9o](#) de la citada ley, dispone que: “...las empresas e instituciones deberán 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.”

Que con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley [1010](#) de 2006 del Ministerio de la Protección Social, la Auditoría General de la República profirió la Resolución Ordinaria número 166 del 19 de abril de 2006, “por la cual se determinan los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral al interior de la Auditoría General de la República y se establece el procedimiento interno de solución de las mismas”.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social contempla como medida preventiva de acoso laboral el “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 el Ministerio del Trabajo, expidió las Resoluciones números [652](#) del 30 de abril de 2012 y [1356](#) del 18 de julio de 2012, por las cuales se establece la normativa relativa a la conformación

y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Que es de obligatorio acatamiento adoptar en la Auditoría General de la República, los lineamientos allí señalados, y en consecuencia, se hace necesario derogar la Resolución número 166 del 19 de abril de 2006, a fin de adoptar en la Auditoría General de la República un marco regulatorio que se encuentre acorde con lo preceptuado en las normas vigentes.

Que en virtud de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Fomentar entre los servidores públicos de la Auditoría General de la República, el uso de principios de convivencia en todas las actuaciones de su entorno laboral. Las mismas se desarrollarán con arreglo a los principios de:

- Respeto a la dignidad humana: Expresado en que todas las acciones de los servidores públicos de la Auditoría General de la República manifestarán y procurarán un cuidadoso tratamiento hacia las personas, a fin de no destruir ni perturbar su consideración como individuo, fundamento de la credibilidad institucional.
- Cumplimiento cabal de la ley: La ejecución de todas las funciones y actividades se fundamentará en el cumplimiento de las leyes, políticas, normas y reglamentaciones siempre dentro de la consideración superior del respeto a la dignidad humana.
- Alcanzar la excelencia en cada una de las actividades administrativas y de control fiscal: Implica que todos los servidores públicos de la Auditoría General de la República nos caracterizaremos siempre por ofrecer un servicio con suficiente calidad, eficacia y eficiencia en la gestión administrativa y misional, conforme a las normas, los criterios y el rigor profesional más estricto en la realización de sus tareas.
- Búsqueda permanente del conocimiento: Los servidores públicos de la Auditoría General de la República en el desempeño de sus funciones, buscarán el entrenamiento técnico, los conocimientos, la capacidad y la experiencia necesarios para realizar las tareas de fiscalización y de orden administrativo que les sean encomendadas.
- Responsabilidad Social: La administración de recursos públicos implica rendir cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de la gestión, que respondan por el impacto que estos producen entre las comunidades y el logro de la mayor transparencia en su utilización pública.
- Autonomía: El servidor público en desarrollo de la facultad de la Auditoría General de la República de gobernarse por sí sola, ejercer su autonomía técnica y de gestión, con responsabilidad, visión estratégica, capacidad auditora y fijar su propio rumbo, actuará con independencia total ante las entidades fiscalizadas y de grupos de interés externos.
- Independencia de intereses económicos, políticos y religiosos: La condición económica, política o religiosa no podrá ser objeto de discriminación alguna entre los servidores públicos de la Auditoría General de la República.
- El interés general prevalece sobre el interés particular: La toma de decisiones perseguirá siempre la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en

consideraciones objetivas orientadas hacia el interés común.

- Convivencia: El ambiente que se vive en la Auditoría General de la República debe propiciar condiciones favorables que estimulen el crecimiento laboral y la vida común.

- Participación: Implica involucrar a todos los funcionarios en el desarrollo y devenir de la institución.

- Probidad: En virtud de relaciones de carácter laboral o en desarrollo de actividades contractuales, proceder con rectitud, lealtad, respeto y seriedad, en sus relaciones dentro y fuera de la Entidad, con todas las personas, que de una u otra forma intervengan en los asuntos relacionados con las tareas que les han sido confiadas.



ARTÍCULO 2o. Poner de presente a todos los servidores públicos la importancia de guiar la propia conducta por valores éticos que fortalezcan la condición humana en lo personal y comunitario, siendo coherentes con lo establecido en la misión y visión de la Auditoría General de la República, tomando de referente el conjunto de valores institucionales y sus comportamientos asociados en todas las actuaciones, los cuales han sido protocolizados en la Guía de Compromisos Éticos Institucionales: honestidad, responsabilidad, independencia, objetividad, transparencia, integridad, compromiso, imparcialidad, confidencialidad y actitud constructiva.



ARTÍCULO 3o. Derogar en todas y cada una de sus partes la Resolución 0166 del 19 de abril de 2006 “por medio de la cual se determinan los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral al interior de la Auditoría General de la República y se establece el procedimiento interno de solución de las mismas”, y en consecuencia proferir el presente acto administrativo, por el cual se adoptan las medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral, se crea el Comité de Convivencia Laboral para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral en la Auditoría General de la República y se establece el procedimiento interno para su funcionamiento.



ARTÍCULO 4o. Establecer como medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, las siguientes:

1. Dar a conocer a los servidores el alcance de la Ley [1010](#) de 2006, a través de campañas semestrales de información, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, específicamente en relación con las conductas que eventualmente pueden constituir acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Sensibilizar a los servidores a nivel directivo, para que evalúen periódicamente el cumplimiento de la Ley [1010](#) de 2006 y el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.
3. Promover actividades pedagógicas, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad.
4. Formular sugerencias frente a circunstancias que alteren la convivencia laboral.
5. Propiciar la cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima

de buen entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre todos los servidores públicos.



ARTÍCULO 5o. Crear el Comité de Convivencia Laboral en la Auditoría General de la República, el cual actuará en forma confidencial, conciliatoria y efectiva como mediador en la resolución de conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes tanto de la Dirección de la Auditoría General de la República, como de los funcionarios, con sus respectivos suplentes en el Nivel Central y en cada una de las Gerencias Seccionales, así:

-- En el Nivel Central, incluyendo los funcionarios de la Gerencia Seccional II con sede en la ciudad de Bogotá, estará conformado por cuatro (4) miembros, así:

Dos (2) representantes designados por el Auditor General, y dos (2) representantes de los funcionarios de la Entidad.

-- En las Gerencias Seccionales, estará conformado por dos (2) miembros, así:

Un (1) representante designado por el por el Auditor General y un (1) representante de los funcionarios de la Entidad.



ARTÍCULO 6o. Designar los representantes principales y suplentes de la Auditoría General de la República ante el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo [1o](#) de la Resolución número 1356 del 18 de julio de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, a las personas que ocupen los siguientes cargos:

- Secretario General

- Director de Talento Humano

- Gerente Seccional (Para el caso de cada una de las Gerencias Seccionales del Nivel desconcentrado).

Y en calidad de suplentes, designase a las personas que ocupen los siguientes cargos:

- Director de Responsabilidad Fiscal

- Gerente Seccional II

- Asesor del Despacho asignado a cada una de las Gerencias Seccionales (Para el caso de cada una de las Gerencias Seccionales del Nivel desconcentrado).

Los suplentes actuarán también ad hoc en remplazo de los miembros principales, cuando estos deban declararse impedidos ante cualquier situación sometida a consideración del Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 1o. La elección de los representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral será mediante votación secreta, libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios, la cual se realizará conforme al procedimiento adoptado por la Entidad y comunicado mediante Resolución Ordinaria por la cual se convoque la elección a nivel nacional.

PARÁGRAFO 2o. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben anteponer siempre las siguientes competencias comportamentales en el manejo de la información sometida a su consideración: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; de igual forma deben manejar las habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 3o. El Comité de Convivencia Laboral 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.

PARÁGRAFO 4o. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será por el término de dos (2) años contados a partir de la respectiva comunicación de la designación y/o de la elección, según el caso.

PARÁGRAFO 5o. Para efecto del desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, los miembros contarán con suplentes, los cuales remplazarán a los principales en caso de falta absoluta o temporal, obrando también en remplazo de estos, cuando se encuentren involucrados de alguna manera en la queja objeto de estudio.



ARTÍCULO 7o. 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 Auditoría General de la República.
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 a la alta dirección de la Auditoría General de la República 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 Laboral a la Dirección de Talento Humano y al Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Auditoría General de la República.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, que incluya estadísticas de las quejas, y seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Auditoría General de la República.

PARÁGRAFO 1o. 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, pudiendo ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO 2o. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario en cada centro de trabajo, quienes desempeñarán las funciones consagradas en los artículos [7o](#) y [8o](#) de la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo.



ARTÍCULO 8o. El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Secretario del Comité de Convivencia laboral, especificando la conducta que se considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.
2. El Secretario del Comité de Convivencia laboral verificará el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe, y dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja, convocará al Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso.
3. Una vez analizada la queja por el Comité de Convivencia Laboral, se fijará fecha y hora para llevar a cabo diligencia de conciliación, la cual se notificará por escrito a las partes intervinientes.
4. La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a) El moderador del Comité de Convivencia Laboral hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

e) Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité de Convivencia Laboral recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, buscando propender por el bienestar y tranquilidad de los funcionarios, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Entidad.

f) Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, y por las partes intervinientes.

g) El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.

h) Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado al organismo de control disciplinario competente para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.

i) El Comité de Convivencia Laboral propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes entre las partes y encaminará el establecimiento de las medidas para formular las sugerencias de prevención, manejo y solución, y en sus conclusiones podrá determinar que los hechos denunciados no son propios del acoso laboral.

j). Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité. Si la parte renuente es la afectada; se entenderá desistida la queja, si por el contrario, es la denominada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal h) del presente numeral.

Toda la actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportuna y personalmente.



ARTÍCULO 9o. <No incluido en documento oficial>.



ARTÍCULO 10. La Auditoría General de la República garantizará la implementación de acciones relacionadas con el clima laboral y la adopción de medidas especiales que propendan por el trabajo en condiciones dignas y justas, el buen trato, y el mejoramiento de la calidad de las normas de convivencia.



ARTÍCULO 11. La presente resolución rige para todos los servidores públicos de la Auditoría General de la República que se vean involucrados en situaciones de acoso laboral en calidad de reclamados, reclamantes o participantes.



ARTÍCULO 12o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, y, en concordancia con el artículo 3o de esta resolución, deroga todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que le sean contrarias

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 1o de agosto de 2012.

Auditor General de la República,

JAIME RAÚL RADILA BARRERA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

