

RESOLUCIÓN 168 DE 2012

(noviembre 27)

Diario Oficial No. 48.659 de 30 de diciembre de 2012

FONDO NACIONAL DE AHORRO

Por medio de la cual se establecen disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral.

EL PRESIDENTE DEL FONDO NACIONAL DE AHORRO “CARLOS LLERAS RESTREPO”,

en uso de sus facultades constitucionales y legales conferidas, en especial las señaladas en el artículo 18 literal g), y n) y artículo 19 del Decreto número 1454 de 1998, mediante la cual se adoptó los Estatutos del Fondo Nacional del Ahorro, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley [1010](#) 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 laborales, dispone en el numeral 1 del artículo [9o](#) que “los reglamentos de trabajo de 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”.

Que, mediante Resolución número 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social adoptó la definición de acoso laboral en el artículo 3o, literal 1, así mismo contempló como medida preventiva de acoso laboral en el artículo 14, numeral 1.7 que en las entidades públicas y privadas se debe “conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.

Que, en cumplimiento de la anterior disposición, se insertó mediante Auto número 1984 del Ministerio de la Protección Social el capítulo XIX al reglamento interno de trabajo del Fondo Nacional del Ahorro, concerniente a los mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.

Que en el artículo 84 del reglamento interno de trabajo, se estableció que el comité de Convivencia Laboral del Fondo Nacional del Ahorro, estará “integrado por 4 personas, dos representantes de los trabajadores escogidos por el sindicato y dos representantes del empleador designados por el presidente de la entidad o su delegado”.

Que, mediante Resolución número 182 de 2009 emanada del presidente del Fondo Nacional del Ahorro, mediante la cual derogó la Resolución número 219 de 2006, se designa como representantes de la entidad al secretario general y al jefe de la oficina jurídica, y como representantes de la organización sindical al presidente y al vicepresidente del sindicato de trabajadores del Fondo Nacional del Ahorro (Sindefonahorro), el cual fueron designados directamente por la organización sindical. Como secretario del comité se estableció que será la Jefe de la División de Gestión Humana.

Que, el Ministerio de Trabajo mediante Resolución número [652](#) del 30 de abril de 2012, establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades

públicas y empresas privadas.

Que, mediante Resolución número [1356](#) del 18 de julio de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, se modificó el contenido de los artículos [3o](#), [4o](#), [9o](#) y [14](#) de la Resolución número 652 de 2012, en relación con la conformación, reuniones de los comités de convivencia laboral, así como el límite temporal, hasta el 31 de diciembre del 2012 para proceder a conformar los comités, de acuerdo a sus disposiciones.

Que, en Acta número 2 del 23 de octubre de 2012 emanada del comité de convivencia laboral se impartió la instrucción a la División de Gestión Humana para que adelante el proceso de convocatoria y elección de los representantes que conformarán el comité de Convivencia Laboral.

Que en consideración a lo anterior se hace necesario conformar el comité de Convivencia Laboral del Fondo Nacional del Ahorro, acorde a las disposiciones vigentes.

Que por lo anteriormente expuesto el presidente del Fondo Nacional del Ahorro

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Conformar el Comité de Convivencia Laboral para los funcionarios del Fondo Nacional del Ahorro, de conformidad con lo establecido por la Resolución número [0652](#) del 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución número [0001356](#) del 18 de julio de 2012, expedidas por el Ministerio de Trabajo de la siguiente manera:

El comité de Convivencia Laboral estará compuesto por (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La entidad podrá de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confiabilidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a 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 la División de Gestión Humana, e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

El comité de Convivencia Laboral, no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.



ARTÍCULO 2o. 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 contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.



ARTÍCULO 3o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan las situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que la 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos 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 entidad 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 a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la entidad.
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.



ARTÍCULO 4o. 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, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



ARTÍCULO 5o. SECRETARIA 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.
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. 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.



ARTÍCULO 6o. 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.



ARTÍCULO 7o. El Fondo Nacional del Ahorro a través de la División de Gestión Humana y los Programas de Salud Ocupacional, desarrollará 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 y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.



ARTÍCULO 8o. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales con las cuales tenga vínculo el Fondo Nacional del Ahorro llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.



ARTÍCULO 9o. El Fondo Nacional del Ahorro a través de la División de Gestión Humana adelantará el proceso de convocatoria y elección de los representantes que conformarán el Comité de Convivencia Laboral.



ARTÍCULO 10. La Secretaria General a través de la División Administrativa dará cumplimiento a lo establecido en el artículo [10](#) de la Resolución número 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, relacionado con la implementación de un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como el manejo reservado de la documentación.



ARTÍCULO 11. El comité conformado mediante Resolución número 182 de 2009 seguirá vigente hasta la fecha en que se comuniquen la elección y/o designación de los representantes que conforman el presente comité, fecha en la cual empieza a contar su periodo de conformidad con el artículo [2º](#) de la presente resolución, y artículo [5º](#) de la Resolución número 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.



ARTÍCULO 12. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

Publíquese y cúmplase,

Dada en Bogotá, a 27 de noviembre de 2012.

El Presidente,

RICARDO ARIAS MORA.



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

