

## RESOLUCIÓN N° 05 1 DE 2014

"Por la cual se reglamenta el Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética".

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE NEIVA  
En uso de sus atribuciones legales y,

### CONSIDERANDO:

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 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", en su artículo 3° definió: "*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 N° 2646 del 17 de julio de 2008, 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 al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

Que el Ministerio de Trabajo, mediante Resolución N°652 del 30 de abril de 2012 (modificada por la Resolución N° 1356 del 18 de julio de 2012), establecieron la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que en el artículo 1° de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 señala: "Modifíquese el artículo 3 de la Resolución N° 652 de 2012, el cual quedará así: *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....*"

*"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" (subrayado es propio)*

Que para la elección de los representantes por parte de los empleados públicos para estos comités, serán elegidos de conformidad con el procedimiento señalado en la Resolución No.233 del 30 de diciembre de 2013.

## RESOLUCIÓN N° 051 DE 2014

"Por la cual se reglamenta el Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética".

2

Que mediante la Resolución No.068 del 12 de abril 2005 se dictó el código de ética de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Neiva, donde se encuentra el contenido de los principios y valores como parámetro del comportamiento que orienta la actuación de sus empleados públicos, genera transparencia en la toma de decisiones y propicia un clima de confianza para el logro de los objetivos de la entidad y los fines del Estado.

Que la Contraloría Municipal de Neiva mediante Resolución N° 012 del 4 de febrero de 2008, estableció y reglamentó el mecanismo para la resolución de conflictos internos laborales en las relaciones interpersonales, así mismo creo el Comité encargado de resolver estos temas.

Que con la Resolución No.144 del 8 de septiembre de 2008 se deroga la Resolución No.068 del 2005, se y adoptó el código de ética y en el artículo tercero se crea el comité de ética, el cual será el mismo comité de Resolución de Conflicto de que trata la Resolución No.012 del 4 de febrero de 2008.

Que mediante Resolución N° 074 del 14 de mayo de 2012, modificó la Resolución N° 012 de 2008, y reglamentando el Comité de Conflictos Internos Laborales e incluyó las obligaciones establecidas en la Ley 1010 de 2006, con el fin de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.

Que según Resolución N° 159 del 27 de agosto de 2012, modificó la Resolución 074 de 2012, en la parte pertinente de la conformación del Comité de Conflictos Internos Laborales en la Contraloría Municipal de Neiva.

Que ésta Entidad considera importante dar participación a la Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control -ASDECCOL, por lo tanto se invitará a un miembro de esta Asociación.

Que con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente sobre medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, se hace necesario reglamentar el Comité de Conflictos Interno Laborales o Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Ética, en un solo acto administrativo para la efectividad de su aplicación en la Contraloría Municipal de Neiva.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO PRIMERO.** Objeto. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética, así como establecer la responsabilidad que le asiste a la Contralora Municipal frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, cumplimiento del Código de Ética.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a todos los empleados públicos a la Contraloría Municipal de Neiva.

"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"

## **RESOLUCIÓN N° 05 1 DE 2014**

"Por la cual se reglamenta el Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética".

3

### **CAPÍTULO II**

#### **CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONFLICTOS INTERNOS LABORALES O COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y COMITÉ DE ÉTICA**

**ARTÍCULO TERCERO.** Conformación. El Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y de Comité de Ética, estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los empleados públicos y dos (2) del empleador.

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.

El empleador designará directamente a sus representantes y por parte de los empleados públicos, serán elegidos de conformidad con el procedimiento señalado en la Resolución No.233 del 30 de diciembre de 2013.

**PARÁGRAFO 1º.** El Comité no podrá conformarse con empleados 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 2º.** Al Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética, se invitará un miembro de la ASDECCOL, Subdirectiva Huila, quien actuará en calidad de invitado con voz, más no con voto.

**ARTÍCULO CUARTO.** Período del Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética. El período 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 QUINTO.** Funciones del Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética. 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 o un conflicto interno 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 o un conflicto interno laboral, al interior de la Entidad.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

## RESOLUCIÓN N° 051 DE 2014

“Por la cual se reglamenta el Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética”.

4

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 Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

8. Presentar a la alta dirección de la Contraloría Municipal, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral o conflicto interno laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité, a la alta directiva y/o Comité de Salud Ocupacional de la Contraloría Municipal de Neiva.

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 SEXTO.

Presidente del Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral. El Comité 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 las entidades competentes, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

4. Gestionar ante la alta dirección de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

### ARTÍCULO SÉPTIMO.

Secretario (a) del Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral. El Comité de deberá elegir entre sus miembros un Secretario (a), 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

## RESOLUCIÓN N° 051 DE 2014

“Por la cual se reglamenta el Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética”.

5

laboral o un conflicto interno 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 empleados públicos 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.

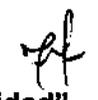
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de esta Contraloría Municipal.

### ARTÍCULO OCTAVO.

Reuniones. El Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética, 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 NOVENO.

Recursos para el funcionamiento del Comité. La Contraloría Municipal de Neiva, garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva, Código de Ética y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.



## RESOLUCIÓN N° 051 DE 2014

"Por la cual se reglamenta el Comité de Conflictos Internos Laborales o Comité de Convivencia Laboral y Comité de Ética".

6

### CAPÍTULO III

#### RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Responsabilidad de la alta directiva de la Contraloría Municipal de Neiva. Las Entidad desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral o de conflicto interno laboral y del Código de Ética, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos sus empleados y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

La Entidad podrá solicitar el apoyo a las administradoras de riesgos laborales para llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral o conflictos internos laborales, del código de ética.

### CAPÍTULO IV

#### Disposiciones finales

**ARTÍCULO DÉCIMO  
PRIMERO.**

**Vigencia y Derogatorias.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones números 068 de 2005, 012, 0144 de 2008, y 074, 159 de 2012 y demás que le sean contrarias.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Neiva, a los **21 ABR 2014.**

  
**ALBA SEGURA DE CASTAÑO**  
Contralora Municipal

Revisó:   
Silvia L. Osorio Galindo  
Secretaría General

Proyecto:   
Ana Yivi Gallego F.  
Profesional Especializada II