



**Unidad Administrativa Especial Agencia del
Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales -ITRC**

RESOLUCIÓN No. 000216

(29 MAY 2013)

"Por medio de la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-“
y se establece su procedimiento”

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL AGENCIA DEL
INSPECTOR GENERAL DE TRIBUTOS, RENTAS Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES –
ITRC –**

En uso de las facultades legales y en especial las establecidas en el artículo décimo primero del Decreto 985 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 literal 1.7 del artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el entonces Ministerio de Protección Social, contempla como medida preventiva de acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral, estableciendo 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 la mencionada Resolución N° 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, ordenó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, determinan la composición, elección y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que teniendo en cuenta lo anterior,

RESUELVE

Artículo 1°. 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, se crea el Comité de Convivencia



MinHacienda
Ministerio de Hacienda
y Crédito Público

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Continuación de la Resolución por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC- y se establece su procedimiento”

Laboral en la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-.

Artículo 2°. Funciones: El Comité de Convivencia Laboral tendrá 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 Entidad.
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 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 talento humano y salud ocupacional.
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 3°. Integración del Comité de Convivencia Laboral. El comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los empleados públicos, con sus respectivos suplentes, quienes obrarán en reemplazo del titular por ausencia, impedimento o recusación.

Artículo 4°. 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.

Artículo 5°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. Así mismo, podrá reunirse extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, la cual podrá ser convocada por cualquiera de sus integrantes.

Artículo 6°. Designación y elección. El Director de la Agencia ITRC designará a dos (2) representantes y los funcionarios de la Entidad elegirán dos (2) representantes a través de

Continuación de la Resolución" por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-“ y se establece su procedimiento”

votación secreta que represente la expresión libre y espontánea de todos los servidores, y mediante escrutinio público.

Artículo 7°. Calidades de los designados y aspirantes a conformar el Comité de Convivencia Laboral. Los servidores públicos que sean designados o aspiren hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, deberán reunir las siguientes calidades:

1. Ser empleado público de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos Rentas y Contribuciones Parafiscales.- ITRC.
2. Contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.
3. Tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO. De conformidad con inciso 5 del artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, no podrá conformarse el Comité de Convivencia Laboral con empleados públicos 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 conciliación.

Artículo 8°: 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.

Artículo 9°. 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 servidores 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.

Continuación de la Resolución por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-“ y se establece su procedimiento”

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 10.- Procedimiento Conciliatorio Interno. 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, especificando la conducta que 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 verificará el contenido de la Queja y la identidad de quien la suscribe y dará trámite a la queja.
3. Una vez presentada la queja se fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión.
4. Llegada la fecha y hora las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:
 - a. El moderador del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y 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 recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006, y el objetivo de 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 respectivo Comité de Convivencia Laboral o el organismo que haga sus veces, 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.



Continuación de la Resolución" por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-“ y se establece su procedimiento”

i. El Comité de Convivencia Laboral o el organismo que haga sus veces, 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 propias del acoso laboral

j. Toda la actuación que se produzca en virtud de 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.

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

Artículo 11.- Convocatoria a elecciones. El líder de Talento Humano o quien haga sus veces, convocará a los empleados públicos de la Entidad a elecciones de sus representantes y de los respectivos suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos Rentas y Contribuciones Parafiscales.- ITRC, por fijación en cartelera y por la intranet de la Entidad, quienes serán elegidos por votación secreta y mediante escrutinio público.

Artículo 12.- Requisitos de la Convocatoria. La convocatoria para la elección de los representantes de los empleados y sus suplentes, contendrá por lo menos los siguientes requisitos:

1. Fecha y objeto de la convocatoria
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral
3. Calidades que deben tener los aspirantes
4. Oficina o Dependencia en la cual se inscribirán los candidatos
5. Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla
6. Lugar, día y hora de la divulgación de la lista de los candidatos
7. Lugar, día y hora en que se publicará la lista general de votantes
8. Lugar, día y hora en que se abrirá y cerrará la votación y
9. Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general

Artículo 13.- Inscripción de los candidatos. Los candidatos a ser representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, que cumplan con las calidades exigidas en el artículo séptimo de la presente Resolución, deberán inscribirse ante el Líder de Talento Humano de la Agencia ITRC. En caso de no inscribirse por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no cumplan con los requisitos exigidos, el término establecido en la convocatoria se prorrogará por cinco (5) días hábiles más.

Artículo 14.- Divulgación de la lista de candidatos. La divulgación de la lista de candidatos inscritos que hubieren reunido los requisitos exigidos, se efectuará por conducto del Líder de Talento Humano a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término previsto para la inscripción de candidatos.

Artículo 15.- Vigilancia de la elección. La elección será vigilada por jurados de votación que designe el Líder de Talento Humano de la Entidad o quien haga sus veces.

Continuación de la Resolución por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC- y se establece su procedimiento"

Artículo 16.- Publicación de la lista general de votantes. El Líder de Talento Humano publicará la lista general de votantes en la intranet con un término de 3 días de antelación a la fecha de votación.

Artículo 17.- Votación. La votación se abrirá a las 8 a.m. y se cerrará a las 4:00 p.m. en el lugar y fecha indicados en la convocatoria.

Artículo 18.- Resultados de la votación. Serán elegidos representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, los dos candidatos que obtengan la mayoría de los votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero, cuarto lugar, quienes remplazarán a los principales.

Artículo 19.- Recursos para el Funcionamiento del Comité: Para garantizar el funcionamiento del Comité, se utilizarán los mismos espacios físicos y recursos de que dispone la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos Rentas y Contribuciones Parafiscales.- ITRC, 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 20.- Vigencia. La presenta Resolución rige a partir de la fecha de expedición. su aprobación.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los **29 MAY 2013**


CARMEN MARITZA GÓNZALEZ MANRIQUE

Directora General

Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC-

Proyectó: Francy Elena Palomino – Líder Talento Humano
Revisó: Martha Yolanda Amaya S – Jefe Oficina Jurídica.
Aprobó: Carmen Maritza González M. – Directora General.