



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

RESOLUCIÓN No. - 121 DE 2013

( 04 FEB. 2013 )

“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.”

**EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE.**

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales, reglamentarias y en especial las que le confiere la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo y

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual fueron adoptadas medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, 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 de conformidad con el artículo 2° de la citada Ley se entiende por 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.*”

Que el inciso 2° del artículo en mención, establece como modalidades generales de acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la entidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su lugar de trabajo.

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, proferida por el Ministerio de Protección Social, prevé que las entidades estatales deben, como medida preventiva del acoso laboral, “*Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral*”.

Que la Resolución 652 del 30 de abril del 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, proferidas por el Ministro de Trabajo, determina la “*conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas (...)*”.

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE".

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 4 de la Resolución 1356 de 2012, en razón a la estructura organizacional de la entidad, se conformarán los comités de convivencia laboral, uno de nivel central y otro adicional por cada Dirección Territorial.

Que para tal fin, el Director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, dando cumplimiento a lo regulado en el Artículo 9°, parágrafo 1, de la ley 1010 de 2006, por intermedio del Área de Gestión Humana, convocará a todos los servidores públicos a participar en el proceso de divulgación e implementación de la ley y demás normatividad inherente, recibiendo las sugerencias y recomendaciones para la conformación e implementación del Comité de Convivencia Laboral.

Con mérito en lo anteriormente expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.- Creación del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central y Direcciones Territoriales.** - Para efectos relacionados con la búsqueda de medidas preventivas, correctivas y de solución de aquellas conductas constitutivas como acoso laboral, se establece la creación del Comité de Convivencia Laboral, el cual se regirá bajo principios éticos y con características de confidencialidad, efectividad y de naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- Integración del Comité de Convivencia Laboral.** - El Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central y de cada Dirección Territorial estará integrado por dos (2) representantes de la entidad con sus respectivos suplentes y dos (2) representantes de los empleados con sus suplentes, éstos últimos podrán ser servidores de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción o provisionales, elegidos por votación secreta, mediante escrutinio público.

Para poder ser elegidos como miembros del Comité de Convivencia de la entidad, deberán 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 Comité de Convivencia 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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

**ARTÍCULO TERCERO.- Elección de los Representantes de los Servidores.** - Los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, serán elegidos por votación, mediante escrutinio público, que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores de acuerdo al procedimiento que establezca el Área de Gestión Humana.

**ARTÍCULO CUARTO.- Período del Comité.** - El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la firma del Acta de Instauración y Conformación del Comité.

**ARTÍCULO QUINTO.- Reuniones y Quórum Deliberatorio.**- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad mas uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE".

**ARTÍCULO SEXTO.- Comités de Convivencia Laboral en las Direcciones Territoriales.-**

Este mismo modelo de comité de convivencia laboral será acogido por las diferentes Direcciones Territoriales mediante acto motivado, considerando como número total de servidores la suma de ellos en las respectivas sedes y subsedes; en aquellas con un número menor a diez (10) servidores solamente se conformará un comité de convivencia laboral de nivel central.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.- Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** - Una vez elegidos los miembros del comité de convivencia laboral, se procederá a su instalación formal mediante acta y se definirán los mecanismos para atender los asuntos que serán de su competencia.

Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro de los parámetros establecidos por la Resolución 652 de 2012, 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.
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. Para el caso del comité del DANE Central y de la Dirección Territorial Centro - Sede Bogotá, se debe presentar a la alta dirección, Director(a) del Departamento y Secretario(a) General, 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. Con respecto, a las Direcciones Territoriales, éstas deben ser presentadas a los Directores de cada Territorial.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Gestión Humana 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 pública.

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE".

**ARTÍCULO OCTAVO.- Funciones del Presidente y Secretario.** - El Comité deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, al Presidente y Secretario del Comité de Convivencia quienes tendrán las siguientes funciones:

**A). Funciones del Presidente:**

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 diferentes dependencias a que haya lugar, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**B). Funciones del Secretario.**

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.
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 NOVENO.- Impedimentos de los Miembros del Comité.** - Cuando el Comité deba ocuparse de casos en los que se involucre directamente a alguno de sus miembros o por tener algún parentesco o grado de consanguinidad o afinidad con alguna de las partes, esta persona quedará automáticamente impedida y deberá ser reemplazada por su suplente.

**ARTÍCULO DÉCIMO.- Procedimiento Conciliatorio.** - Con el fin de tramitar y decidir las quejas por presuntas conductas de acoso laboral formuladas por funcionarios de la entidad, el Comité de Convivencia Laboral, reglamentará un procedimiento interno conciliatorio que se desarrollará bajo los siguientes parámetros:

Continuación de la resolución “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE”.

- a) Dar trámite únicamente a las quejas que se hayan presentadas por escrito.
- b) Efectuar un estudio de forma confidencial a los casos de queja o reclamo que pudieran tipificarse como conductas constitutivas de acoso laboral.
- c) Escuchar a las partes en conflicto de forma separada.
- d) Se podrán adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
- e) Se exhortará a las partes para que solucionen sus diferencias mediante la definición de planes de mejoramiento.
- f) En caso de lograrse un acuerdo, se deja la respectiva constancia en el acta que se firmará por todos los participantes, la cual será archivada con carácter reservado y solamente será facilitada a las partes y a las autoridades competentes.
- g) Si no se logra un acuerdo voluntario y el quejoso insiste en que la queja constituye una conducta de acoso laboral se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la entidad.
- h) El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley.

**ARTÍCULO UNDÉCIMO.- Mecanismos de Prevención de Conductas de Acoso Laboral. -**

Con el propósito de generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, con protección a la libertad, intimidad, honra y salud mental de los servidores en busca de la armonía entre quienes comparten la vida laboral se adoptan los siguientes mecanismos de prevención de conductas constitutivas de acoso laboral:

1. Capacitar a los servidores de la Entidad sobre el contenido y los alcances de la ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y de todas las normas que se expidan sobre el particular, a efectos de que conozcan las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento conciliatorio y sancionatorio, a través de cualquier medio de capacitación idóneo tales como divulgación preventiva, talleres, foros, cartillas, etc.
2. Realizar reuniones periódicas en las diferentes Dependencias para que a través del diálogo y la participación activa de los servidores públicos, se construyan valores y hábitos que mejoren el clima organizacional, el buen trato al interior de la misma y la convivencia laboral y así mismo, se planteen sugerencias y recomendaciones constructivas en relación con situaciones que pudieren afectar tales hábitos y valores.
3. También se tendrán como mecanismos de prevención la inducción y re-inducción al funcionario, el Programa de Salud Ocupacional, la divulgación y observancia de los Manuales de Funciones y Procedimientos.

**PARÁGRAFO.-** La Coordinación – Grupo Desarrollo de Personal será la Dependencia encargada de ejecutar, coordinar y promover los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstas en la presente Resolución.

**ARTÍCULO DUODÉCIMO. - Garantías. -** El Comité de Convivencia Laboral del DANE vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE".

**ARTÍCULO DECIMOTERCERO.- Caducidad.** - Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO DECIMOCUARTO.- Conformación del Comité de Convivencia Laboral para el Período 2012 – 2014.** - Dando cumplimiento a los requisitos establecidos en las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, concernientes a la conformación del Comité de Convivencia, a continuación se relacionan los representantes que fueron elegidos por los trabajadores, así como los funcionarios designados por la entidad para conformar el Comité de Convivencia Laboral en el DANE central y las Direcciones Territoriales, con sus respectivos suplentes:

Territorial	Representantes por la entidad		Representantes por los trabajadores	
	Principal	Suplente	Principal	Suplente
DANE CENTRAL/ TERRITORIAL CENTRO BOGOTÁ	Ruth Helena Escobar	Juan Edilberto García	William Camilo Velandia	Sandra Patricia Vargas
	Ana Silvia Bossa	Leticia Castaño	Luis Alirio Rodríguez	Domingo Ospina Villamarín
NORTE BARRANQUILLA	Frankly Sepúlveda	Dalel Esmuni Devis	Karen Rudas	Carmen Isabel Herrera
SUROCCIDENTE/ CALI	Martha Cecilia Benítez Escobar	Olga Lucía Londoño Escandon	Jovanna Eugenia Correa Ibañez	María del pilar Murillo Cruz
	Pedro Ledesma Sepúlveda	Edilma Muñoz	Yimi Oswaldo Barahona Chávez	Margarita Quintero López
NOROCCIDENTE/ MEDELLIN	Monica Cecilia Arango Muñeton	Juan Daniel Serrato Duque	Mayerly Saavedra Rueda	Martha Ercilia Bernal Mesa
	Martha Lucia Menco Vargas	José Nelson Alzate Ríos	Albeiro Aguirre Ríos	Martín Eduardo Alzate Duque
CENTRO OCCIDENTE /MANIZALES	Carlos Alberto Lago Ramírez	María Graciela García Ramírez	Leonel Gutiérrez Ceballos	Rodrigo Franco Franco
CENTRO ORIENTE/ BUCARAMANGA	Vilma Consuelo Gómez Velandia	Luz Herminia Romero	Oscar Orlando Niño Cristancho	Alvaro Antonio Hernández Arguello

**ARTÍCULO DECIMOQUINTO.- Vigencia y Derogatorias.** - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los **04 FEB. 2013**

**EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO,**

  
**JORGE BUSTAMANTE R.**

*DANE: Gestión con Calidad Certificada*

Área de Gestión Humana		Oficina Asesora Jurídica		Secretaría General
Elaboró: Gloria Esquivel Roberto Arias Ana Silvia Bossa Venegas	Revisó: Ruben Darío Ramírez Santacruz	Revisó: Coordinador Sandra Milena Ardila Cubides	Vo Bo: Jefe Of. Jurídica Nelfy Isabel Gómez V.	Vo Bo: Secretario General. Mario Chamie M.