



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

RESOLUCION No. 2906

Por medio la cual se deroga la Resolución 1261 del 05 de junio de 2008 y se expide nuevo acto para la adopción de las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en situación de acoso laboral, se crea el Comité de Convivencia y Conciliación para la resolución de Conflictos de Acoso Laboral, conformación, funciones y procedimiento conciliatorio interno

EL SECRETARIO DISTRITAL DE AMBIENTE

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas por el literal J del artículo 6 del Decreto 561 del 29 de diciembre de 2006, el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el Decreto Distrital 515 de 2006 y,

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 9 de la Ley citada, 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 este Despacho profirió la Resolución No. 1261 del 5 de Junio de 2008, *"Por la cual se adoptan las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en*

ccccc



Página 2 de 8 de la Resolución **E.S. 2906** del **25 AGO 2008**

situación de acoso laboral, se establece un procedimiento interno en la Secretaría Distrital de Ambiente y se crean los Comités Mediadores en la resolución de tales conflictos."

Que en el Distrito capital, se expidió el Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, "Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", adaptando la normatividad aplicable contenida en la Ley 1010 de 2006 a las relaciones laborales administrativas existentes en Bogotá, Distrito Capital y sus servidores públicos.

Que es de obligatorio acatamiento adoptar en la Secretaría Distrital de Ambiente, los lineamientos señalados en el Decreto Distrital 515 del 20 de diciembre de 2006 y el cual no se tuvo en cuenta en la Resolución 1261 del 05 de junio de 2008, y en consecuencia, se hace necesario derogar la Resolución No. 1261 del 5 de junio de 2008, a fin de adoptar en la Secretaría Distrital de Ambiente un marco regulatorio que se encuentre acorde a las políticas institucionales que orientan las gestiones en la Administración Distrital emanadas de la Alcaldía Mayor de Bogotá en cumplimiento de lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Derogar en todas y cada una de sus partes la Resolución 1261 del 05 de junio de 2008 por medio de la cual se adoptan las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en situación de acoso laboral, se crea el Comité de Convivencia y Conciliación para la resolución de Conflictos de Acoso Laboral, conformación, funciones y procedimiento conciliatorio interno, y en su defecto generar este nuevo acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución rige para todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

ARTÍCULO TERCERO. OBJETO: Adoptar medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral, crear el Comité de Convivencia y Conciliación para la resolución de estos conflictos laborales en la Secretaría Distrital de

Wass



Página 3 de 8 de la Resolución LS 2906 del 25 AGO 2008

Ambiente, así como establecer el procedimiento conciliatorio interno, confidencial y efectivo.

ARTÍCULO CUARTO. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN:

Establecer como medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, las siguientes actividades:

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.
3. Promover actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad.
4. Formular sugerencias frente a circunstancia 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 QUINTO. CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL:

Crease el Comité de Convivencia y Conciliación, que actuará en forma confidencial, conciliatoria y efectiva como mediadores en la resolución de conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral, en la Secretaría Distrital de Ambiente.

La Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Ambiente, instituida en virtud de la Ley 909 de 2004, y su Decreto reglamentario 1128 de 2005, asumirá el conocimiento de los asuntos que generen competencia de conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral de que trata la

COCCAS



Página 4 de 8 de la Resolución **E.S. 2906** del 25 AGO 2008

Ley 1010 del 23 de enero de 2006. El comité de Convivencia y Conciliación estará integrado de la siguiente manera:

*Dos (2) delegados del Empleador, que serán los mismos designados ante la Comisión de Personal, con voz y voto.

*Dos (2) representantes de los servidores públicos de la Entidad, que serán los mismos representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, con voz y voto.

*El Director de Gestión Corporativa o quien haga las veces de Jefe de personal de la entidad actuará como Secretario Técnico del Comité, con voz y voto.

PARAGRAFO 1º. La designación se hará por el término de dos (2) años contados a partir de la respectiva comunicación.

PARAGRAFO 2º. Para efecto del desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, cada miembro contará con un Suplente, quien obrará en reemplazo de éste, cuando esté involucrado de alguna manera en la queja objeto de estudio.

ARTICULO SEXTO. FUNCIONES DEL COMITÉ: La Comisión de Personal, en relación con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, y el Decreto 515 de 2006, asumirá como funciones adicionales, las siguientes sobre Convivencia y Conciliación en conflictos de acoso laboral:

1. Dirigir, propiciar e implementar en la respectiva Entidad las políticas y acciones preventivas referidas en los artículos 2º y 3º del Decreto 515 de 2006, así como todas aquellas que estime pertinente para dar cumplimiento a los presupuestos de la Ley 1010 de 2006.
2. Conocer, tramitar y decidir las quejas presentadas por los funcionarios de la Entidad sobre conductas que afecten las normas de convivencia laboral.
3. Ejercer como Comité de Convivencia y Conciliación para la Resolución de conflictos de acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento establecido en la presente resolución, y adoptar su propio reglamento.

COPIA



Página 5 de 8 de la Resolución **2906** del **25 AGO 2008**

4. Dirigir las Audiencias de Convivencia y Conciliación convocadas por el Secretario de la Comisión de Personal, para resolver las situaciones generadas por presuntas conductas de acoso laboral.
5. Proponer soluciones y programas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.
6. Evaluar en cualquier tiempo el acontecer laboral de la Entidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
7. Formular las recomendaciones que estimare pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la calidad del ambiente laboral en las situaciones presentadas, manteniendo la confidencialidad para todos los casos.
8. Proponer la expedición de los instructivos que considere necesarios para agilizar, aclarar y mejorar las acciones preventivas y el procedimiento contemplado en la presente resolución.
9. Formular las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la Entidad.
10. Trasladar al organismo de control disciplinario competente, las quejas presentadas por los funcionarios ante la Comisión de Personal, en relación con las conductas de Convivencia Laboral, que no tengan el carácter conciliable, que puedan constituir comportamientos de acoso laboral, previo el agotamiento del procedimiento conciliatorio previsto en el presente acto administrativo.

PARAGRAFO PRIMERO. REUNIONES: El Comité de Convivencia y Conciliación se debe reunir periódicamente, por convocatoria previa del Secretario Técnico. Ante la Comisión de Personal podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales que puedan configurarse como acoso laboral con destino al análisis que se debe hacer al respecto, así como las sugerencias que realicen los trabajadores de la Entidad para el mejoramiento de la vida laboral, para

ce...



Página 6 de 8 de la Resolución 1.5 2906 del 25 AGO 2008

evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral.

PARAGRAFO SEGUNDO. 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 de la Comisión de Personal, 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 de la Comisión de Personal 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 y Conciliación para que estudie el caso.

3. Una vez analizada la queja por el Comité de Convivencia y Conciliación, 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 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

Caracas



Página 7 de 8 de la Resolución ES 2906 del 25 AGO 2008

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 Comité de Convivencia y Conciliación, 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 propondrá las formulas 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 éste 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 denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal h del presente párrafo.

cedentes



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 8 de 8 de la Resolución **ES 2906** del 25 AGO 2008

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 y confidencialidad.

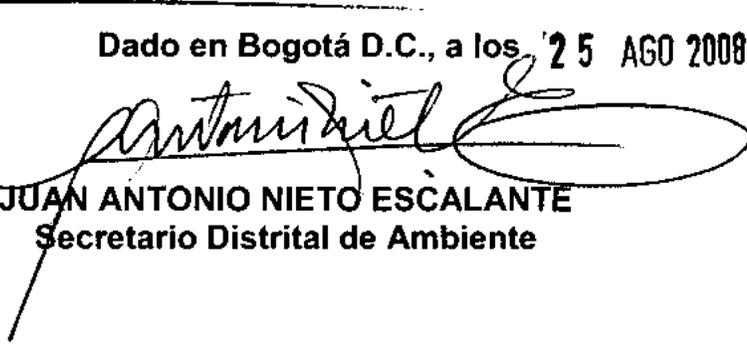
Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportuna y personalmente.

ARTICULO SEPTIMO. La Secretaría Distrital de Ambiente implementará acciones concertadas de orden administrativo 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 OCTAVO. PUBLICACION: La presente resolución surte efectos a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 25 AGO 2008


JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE
Secretario Distrital de Ambiente

Proyectó: PPG.
Revisó: NCMG.
Aprobó: NCMG.

