



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

RESOLUCION No. 1261

Por la cual se adoptan las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en 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

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 y por el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política prevé 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 el 23 de enero de 2006 fue sancionada la Ley 1010, 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.

Que de conformidad con el artículo 6° son sujetos activos del acoso laboral, entre otros, la persona natural que desempeñe como superior jerárquico, o tenga la calidad de jefe, compañero de trabajo o subalterno de una Entidad.

Que el numeral primero del artículo 9 de la citada ley, señala que las instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el sitio de trabajo.

Cecilia S



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 2 de 8 de la Resolución AL 5 1 2 6 1 del 05 JUN 2008

Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, la Secretaría Distrital de Ambiente debe establecer unos criterios y procedimiento acordes con las **POLÍTICAS INSTITUCIONALES** que permitan adoptar las medidas preventivas que eviten la aparición de conductas de acoso laboral y faciliten su resolución y corrección.

Que el Secretario Distrital de Ambiente, se encuentra facultado por el literal J del artículo 6º del Decreto 561 de 2006, para dirigir el desarrollo institucional de la Secretaría Distrital de Ambiente, formulando sus políticas y orientando sus planes, programas y proyectos para lograr el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales.

Que en virtud de las consideraciones expuestas es procedente fijar las políticas y acciones para la prevención y solución de los conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral, el procedimiento interno para la presentación y conocimiento las quejas presentadas por la presunta comisión de acoso laboral, así como la creación de un Comité de Convivencia y Acoso Laboral para que conozca de dichas quejas, así como de sus funciones y reglamentaciones.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO PRIMERO: CAMPO DE APLICACIÓN. El presente procedimiento rige para todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETO. Adoptar medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio y efectivo en la Secretaría Distrital de Ambiente, al igual que la creación de los Comités Mediadores en la Resolución de tales conflictos.

Handwritten signature



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 3 de 8 de la Resolución U 1261 del 05 JUN 2008

ARTICULO TERCERO: 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 circunstancias 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.

CAPITULO II

COMITÉS DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO CUARTO: CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS.

Créanse los Comités de Convivencia y Conciliación, que actuarán de manera confidencial, conciliatoria y efectiva como mediadores en la Resolución de Conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral, en la Secretaría Distrital de Ambiente.

U



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 4 de 8 de la Resolución 1261 del 05 JUN 2008

El Comité estará integrado por los siguientes servidores públicos de la entidad, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes.

1. El Secretario Distrital de Ambiente o su delegado.
2. El Subsecretario General.
3. El Director de Gestión Corporativa.
4. El Director Legal Ambiental.
5. Dos (2) representantes de los servidores públicos con dos (2) suplentes, para un periodo de un año.

PARÁGRAFO PRIMERO. Concurrirán con voz pero sin voto siempre que el asunto lo requiera, previa invitación suscrita por el Secretario técnico del Comité, los servidores que por su condición jerárquica y funcional deban asistir según la naturaleza de los casos a tratar.

Igualmente, al Comité podrán asistir en calidad de invitados, sicólogos expertos en Relaciones Laborales o Análisis Ocupacional vinculados con la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP-, quienes emitirán su concepto profesional sobre los casos que se sometan a su estudio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Secretaría Técnica del Comité será ejercida por el Profesional Universitario Código 219 Grado 18 de la Dirección de Gestión Corporativa, cuyas funciones son las siguientes:

- 1- Recibir los escritos en los que se narren las circunstancias de los hechos que puedan eventualmente constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soportan.
- 2- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- 3- Citar a los servidores públicos involucrados en las presuntas conductas de acoso laboral, en la reunión de amigable composición con el Comité.

U. 2008



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 5 de 8 de la Resolución EL S 1 2 6 1 del 05 JUN 2008

- 4- Elaborar las actas de cada sesión del Comité en las que se consignarán:
 - 1.1. La descripción de la eventual situación de acoso laboral.
 - 1.2. Las intervenciones de los servidores implicados.
 - 1.3. Las alternativas de solución propuestas.
 - 1.4. Los acuerdos logrados si los hubiere.
- 5- Verificar el cumplimiento de las decisiones adoptadas por el Comité respectivo.
- 6- Archivar y mantener la confidencialidad de los casos que se han presentado ante el Comité.
- 7- Proyectar y enviar al señor Secretario Distrital de Ambiente, los informes sobre los casos evaluados a través de la Oficina de Personal de la Dirección de Gestión Corporativa.
- 8- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO QUINTO. SELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES. La selección de los delegados de los servidores públicos, se efectuará de la siguiente manera: Las Direcciones y las Oficinas elegirán por cada una, dos (2) candidatos que por sus cualidades, calidades y comportamiento consideren deben representarlos en el Comité.

Los servidores públicos, deberán elegir entre los candidatos propuestos a los servidores que han de representarlos en el Comité de Convivencia y Conciliación de la Secretaría.

PARÁGRAFO PRIMERO. ELECCIÓN. La jornada de elección será coordinada por la Oficina de Personal de la Dirección de Gestión Corporativa, finalizada la cual deberán designar a los servidores públicos que hayan obtenido la mayor votación. La mencionada jornada deberá realizarse con un mes de antelación al vencimiento del respectivo período.

Handwritten signature or mark



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 6 de 8 de la Resolución 1261 del 05 JUN 2008

ARTICULO SEXTO. FUNCIONES. Son funciones de los Comités de Convivencia y Conciliación, las siguientes:

1. Analizar los casos de acoso reportados a los Comités respectivos y establecer si las conductas acusadas se enmarcan dentro de los parámetros señalados en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.
2. Aplicar el procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución.
3. Formular las recomendaciones del caso ante la Oficina de Personal de la Dirección de Gestión Corporativa, tendientes a prevenir conductas de acoso laboral.
4. Realizar seguimiento a la evolución de los casos sometidos a su consideración.
5. Promover acuerdos y compromisos entre las partes para facilitar la Resolución del conflicto.
6. Dar traslado de lo actuado a la Oficina de Control Disciplinario en caso de que no se logre acuerdo entre las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y el artículo 76 de la Ley 734 de 2002.
7. Sugerir recomendaciones oportunas para generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su puesto de trabajo.
8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores y las que sean asignadas por el señor Secretario Distrital de Ambiente.

PARÁGRAFO PRIMERO. REUNIONES. El Comité de Convivencia y Conciliación se reunirá por convocatoria previa del Secretario Técnico y en su defecto, por lo menos una vez por bimestre para evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral y el buen ambiente laboral dentro de la Entidad.

W. O. O. O.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 7 de 8 de la Resolución 1261 del 05 JUN 2008

CAPITULO III PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

ARTÍCULO SÉPTIMO. PROCEDIMIENTO: El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir situaciones de acoso laboral, radicarán por escrito la relación de los hechos, junto con los argumentos que lo soporten, ante la Secretaría Técnica correspondiente, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral tercero del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.
2. Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el Secretario del Comité precisará por escrito los requisitos que se omitieron.
3. Recibidos los escritos con el cumplimiento de los requisitos exigidos, el Comité evaluará cada situación puesta en conocimiento que pueda constituir acoso laboral, citará por escrito a las personas involucradas a través de la Secretaría Técnica mediante el mecanismo de la amigable composición propongan soluciones, así como, para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las partes.
4. De presentarse acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada una de las partes asuma, las acciones correctivas y las recomendaciones que formule el Comité.
5. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité y se dará cumplimiento al numeral sexto del artículo sexto de la presente decisión.

W. O. O. O. O.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
Ambiente

Página 8 de 8 de la Resolución MS 1261 del 05 JUN 2008

6. 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 numeral 4 del presente artículo.

CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO OCTAVO: Los escritos que hayan sido recibidos antes de la fecha de expedición de esta resolución se sujetarán a los parámetros aquí previstos.

ARTÍCULO NOVENO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los ~~05~~ del mes de JUN de 2008


JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE
Secretario Distrital de Ambiente

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