

RESOLUCIÓN No. 00583

Por la se adoptan medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, se crea el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno

EL SECRETARIO DISTRITAL DE AMBIENTE (E)

En ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, y en especial las conferidas en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 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 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, 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 numeral 1° del artículo 9°, señala que las entidades deberán prever mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el Distrito Capital, expidió el Decreto 515 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 el Distrito Capital expidió el Decreto 437 de 2012, *“Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006”*.

Que la Secretaría Distrital de Ambiente expidió la Resolución 1261 del 05 de junio de 2008 *“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”*.

RESOLUCIÓN No. 00583

Que en cumplimiento a las citadas disposiciones la Secretaría Distrital de Ambiente expidió la resolución 2906 del 25 de agosto de 2008, *“Por medio de la cual se deroga la Resolución 1261 del 05 de junio de 2008 y se expide un 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.”*

Que con posterioridad a la expedición del citado acto administrativo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 652 de 2012, que tiene como objeto, según lo indicado en su artículo 1º, *“definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008”*

Que el Ministerio del Trabajo modificó los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución 652 de 2012 mediante la expedición de la Resolución 1356 de 2012.

Que en atención a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, la Alcaldía Mayor de Bogotá, modificó los artículos 6, 7, 8 y 9 del Decreto 515 de 2006 a través del Decreto 437 de 2012.

Que la Secretaria Distrital de Ambiente expidió la Resolución No. 3636 de 2014, por medio de la cual se subroga la Resolución No. 2906 de 2008, que crea el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad.

Que en la Resolución No. 3636 de 2014, en el artículo 29 se estableció que los actuales representantes de los empleados en el Comité de Convivencia, continuaran hasta el próximo 19 de julio de 2015, de conformidad con el parágrafo 1 artículo 2 de la Resolución 2142 de 2013.

Que de conformidad con la Resolución 2142 de 2013, se estableció que los representantes de los servidores públicos de la entidad en el comité de convivencia laboral serían los mismos representantes que hacen parte de la comisión de personal.

Que en cumplimiento de la Resolución 652 de 2012, los miembros del Comité de Convivencia deben ser diferentes a los miembros de la Comisión de Personal, cuya competencia y funciones es exclusiva a los temas de carrera administrativa, regulados por la Ley 909 de 2004 y no aquellos correspondientes a la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral.

Que es indispensable y relevante que se conforme el Comité de Convivencia a efectos de impulsar la formulación e implementación de políticas y acciones que mejoren el clima laboral y dar aplicación a la normatividad vigente y exigencias sobre la materia.

RESOLUCIÓN No. 00583

Que es necesario dar cumplimiento a las resoluciones anteriormente nombradas, con el fin de expedir un acto que adopte las nuevas disposiciones en relación con la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Ambiente.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACION. La presente resolución rige todas las relaciones laborales de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente, la cual tiene como 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 ejerce sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de la relación laboral ordinaria, y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral.

ARTÍCULO 2. OBJETO. Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, así como establecer un procedimiento conciliatorio interno, confidencial y efectivo cuando se presentes dichas situaciones.

ARTÍCULO 3. MECANISMO Y ACCIONES DE PREVENCIÓN. La Secretaría Distrital de Ambiente deberá implementar acciones concertadas de orden administrativo relacionadas con el clima laboral y la adopción de medidas especiales que propendan por el mejoramiento de la calidad de las normas de convivencia. Establecer como medidas de prevención de las conductas de acoso laboral en la Secretaría Distrital de Ambiente, las siguientes:

- Proponer espacios de dialogo, círculos de participación para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la entidad.
- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral convivente.

ARTÍCULO 4. MEDIDAS ESPECIALES DE PREVENCIÓN: Establecer como medidas especiales de prevención de las conductas de acoso laboral, las siguientes:

- Implementar programas de diagnóstico sicosocial, tendientes a corregir, prevenir y mitigar posibles conducta asociadas al acoso laboral con el apoyo y orientación de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre vinculado la secretaria.

RESOLUCIÓN No. 00583

- Realizar capacitaciones los funcionarios sobre la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables, que incluyan campañas de divulgación preventiva, seminarios, foros, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, sus circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- Establecer actividades con la participación de los funcionarios que permitan la creación conjunta de valores, hábitos que promuevan la vida laboral convivente.
- Propiciar la cooperación para la creación de condiciones de trabajo dignas, seguras y sanas, en un clima de buen entendimiento y colaboración construido por el dialogo entre servidores públicos.
- Capacitación a los miembros del comité en el tema de resolución de conflictos, comunicación asertiva, habilidades de negociación y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPITULO II

COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 5. CREACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Crease el Comité de Convivencia Laboral que actuará 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,

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS DEL COMITÉ Y DE SUS MIEMBROS. El Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Ambiente y sus miembros, tendrá como principios constitucionales la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la imparcialidad, la transparencia, la celeridad, la probidad, la honestidad, la vocación de servicio, la equidad, además los integrantes del comité de convivencia deberán actuar con respeto, tolerancia, serenidad, confidencialidad, ética y el trabajo en equipo.

ARTÍCULO 7. CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral, estará integrado por los siguientes funcionarios de la entidad, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes:

1. Tres (3) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes, serán designados por el nominador mediante acto administrativo.
2. Tres (3) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes, quienes se elegirán por votación general.

PARAGRAFO. Los suplentes de los representantes obraran en reemplazo de los titulares por ausencia, impedimento o recusación.

ARTIUCLO 8. PERIODO DE LOS MIEMBROS DE LOS CÓMITES. El periodo de los miembros de los comités de Convivencia Laboral, serán de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o resolución de designación.

RESOLUCIÓN No. 00583

PARÁGRAFO PRIMERO. La Representación de cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral no podrá ser delegada en ningún servidor público. En el evento en el que el Representante Titular no pueda asistir a las reuniones del Comité de Convivencia, o se vea incurso en alguna de las causales legales de inhabilidad o recusación, será reemplazado únicamente por su suplente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si alguno de los representantes de los funcionarios, tanto principales como suplentes, llegaren a ser nombrados en un cargo de libre nombramiento y remoción dentro o fuera de la entidad, inmediatamente quedará inhabilitado para ser miembro del Comité de Convivencia Laboral. Dicho representante será reemplazado por el suplente de mejor votación. En caso de ser un suplente se tomará el acta de escrutinio y se nombrará al funcionario con la séptima mejor votación de la misma.

PARÁGRAFO TERCERO. No podrán ser designados o elegidos los funcionarios a los 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 conformación.

PARAGRAFO CUARTO. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre las quejas presentadas.

CAPITULO III

FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA.

ARTICULO 9. FUNCIONES. Las funciones de los comités de convivencia laboral de que trata esta resolución serán 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 lo soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos puntuales en los que se formule la queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas circunscritas 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 dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para constituir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el 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

RESOLUCIÓN No. 00583

laboral, deberá remitir la queja a la Personería Distrital, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión.

8. Presentar al Despacho de la Secretaria Distrital de Ambiente 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 laboral al área de talento humano, salud ocupacional y a las diferentes dependencias de la entidad.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité de convivencia laboral de la administración que incluyan las estadísticas de quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, las cuales serán presentadas a la alta dirección.
11. Las demás funciones inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 10. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ: Para garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se utilizarán los espacios físicos y recursos con los que dispone la Secretaría Distrital de Ambiente tanto para la realización de reuniones, como para el manejo reservado de la documentación.

ARTICULO 11. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. 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 y gestionar ante el área competente de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Tramitar y gestionar ante el área competente de la entidad los recursos requeridos para su funcionamiento

ARTICULO 12. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. El comité de convivencia laboral, deberá elegir entre sus miembros, un secretario 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.
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 la quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

RESOLUCIÓN No. 00583

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, en las que se consignaran como mínimo:
 - a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión.
 - b) Identificación y calidad de los intervinientes.
 - c) La descripción sucinta de la eventual situación de acoso laboral.
 - d) Los acuerdos logrados si los hubiese.
 - e) Las firmas de los intervinientes.
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 por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluyan estadística de quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad
10. Suscribir las comunicaciones requeridas para la operatividad y funcionamiento del comité.
11. Las demás funciones inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTICULO 13. REUNIONES. El comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses (3), sesionará con la mitad más uno de los integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que lo requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes a través de la secretaría.

ARTICULO 14. ADMISION DE LA QUEJA. El Comité de Convivencia Laboral, tramitará las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecida con menos de seis (6) meses de antelación a la presentación de la misma ante el comité, con las pruebas sumarias de los hechos de conformidad con el artículo 9 numeral 2 de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 15. PROCEDIMIENTO INTERNO. El procedimiento que debe adelantarse para el trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral será la siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el comité de convivencia laboral, a través de la secretaria o quien haga sus veces, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de las personas 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 tan inconformidad.

RESOLUCIÓN No. 00583

2. El secretario del comité de convivencia laboral o quien haga sus veces, verificara el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe, e informara a los miembros del comité para que se estudie el caso en la sesión inmediatamente siguiente o convocara a sesión extraordinaria si a ello hubiere lugar, previa autorización del presidente del comité, cuando de los hechos objeto de la queja se evidencia ostensiblemente que puede afectar, tanto la seguridad física y emocional del servidor como la prestación del servicio, y por tanto requiere de su inmediata intervención.
3. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, entre las cuales podrán estar el jefe inmediato, y/o mediato del área de desempeño de los servidores públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantada por este sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral de la dependencia.
Una vez surtidas las entrevistas respectivas, decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencias de conciliación.
4. Si después de realizar las entrevistas se considera por parte del Comité de Convivencia Laboral, que no existe ánimo conciliatorio procederá a través de la secretaría, a dar traslado de la queja a la Personería Distrital, para lo de su competencia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la presente diligencia.
5. Si se considera pertinente la diligencia de conciliación se fijara fecha y hora, la cual se comunicara a las partes interesadas y esta se desarrollara atendiendo el siguiente orden:
 - a) El secretario del comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado 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 posible 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 hechos se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral, y que las diferencias solicitadas por la misma pueden solucionarse y aclararse por vía de conciliación, se instará a las partes a que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuoso, amigable dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e) De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del comité de convivencia, y por las partes intervinientes.

RESOLUCIÓN No. 00583

- f) En el acta correspondiente se dejará constancia de los puntos en que se llegó o no a acuerdo.
6. 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 los intervinientes y de las autoridades competentes cuando se requiera.
 7. Cuando no fuese posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Personería Distrital, dejando constancia de que se agotó el proceso de conciliación previo, al interior de la entidad.
 8. El comité propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el estado de medidas de prevención, manejo y solución, que oriente a superar la situación de acoso laboral.
 9. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el comité y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles, 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
 10. Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entera desistida, la queja y se procederá a la archivo de la misma; si por el contrario, la parte renuente es la denunciada se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el comité deberá proceder conforme al numeral 7 del presente artículo.
 11. Toda la actuación que se produzca en virtud del 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.

ARTICULO 16. INADMISIÓN DE LAS QUEJAS. Las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, y acaecidas con más de (6) meses de antelación a la presentación de la queja ante el comité, serán inadmitidas, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 17. ARCHIVO O TRASLADO Si después de evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia Laboral correspondiente, se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, este deberá proceder al archivo correspondiente, o poner en conocimiento de las autoridades competentes, según sea la conducta, para que se adelanten las acciones correspondientes, de los cual se informará a las partes involucradas.

CAPITULO IV

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

RESOLUCIÓN No. 00583

ARTÍCULO 18. RESPONSABILIDAD DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE.

La Secretaría Distrital de Ambiente, a través de la Dirección de Gestión Corporativa y los programas de salud ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los funcionarios y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 19. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.

Con base en la información disponible en la Secretaría Distrital de Ambiente y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales contratada por la entidad llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de acuerdo con la normatividad vigente para tal efecto.

CAPITULO V

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTICULO 20. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Serán causales de impedimentos y recusaciones para los miembros de los comités de Convivencia Laboral, además de las consagradas en el artículo 139 y siguientes del Código General del Proceso.

ARTICULO 21. TRAMITÉ DEL IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. Los miembros de los Comité de Convivencia Laboral, en quienes concurren algunas de las causales de impedimento, deberán declararse impedidos para participar en las sesiones correspondientes tan pronto advierta la existencia de ella, situación que podrán en conocimiento los demás miembros del comité, con indicación de la causal invocada y los hechos en que se fundamenta.

PARAGRAFO PRIMERO. Para el trámite de los impedimentos y recusaciones se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 151 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

PARAGRAFO SEGUNDO. El comité decidirá en la misma sesión si acepta el impedimento o la recusación.

PARAGRAFO TERCERO. En caso en que el impedido o recusado sea uno de los representantes de la administración, el nominador designara temporalmente y para el caso específico a otro funcionario del mismo nivel jerárquico.

PARAGRAFO CUARTO. Si se acepta el impedimento o la recusación, para alguno de los representantes de los trabajadores, el funcionario que se postulado a la elección y siga en votación, participará en las sesión en la cual se deberá debatir el caso que originó el impedimento, siempre y cuando no se encuentre incurso en una causal de inhabilidad.

RESOLUCIÓN No. 00583

ARTICULO 22. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. El contenido de la presente resolución debe hacer parte de los procesos de inducción y reinducción que adelante la Dirección de Gestión Corporativa.

CAPITULO VI

PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS

ARTICULO 23. CONVOCATORIA A ELECCIONES. La Secretaria Distrital de Ambiente, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, convocara a elecciones de los representantes de los empleados y sus suplentes que harán parte del Comité de Convivencia Laboral con una antelación inferior a 30 días al vencimiento del respectivo periodo.

ARTICULO 24. CALIDADES DE LOS ASPIRANTES. Los aspirantes a representar a los funcionarios en el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Ambiente, deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Ser servidor público de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente
2. Contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. No haber formulado una queja de acoso laboral ni haber sido víctima de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a la fecha de la elección.

ARTÍCULO 25. REQUISITOS PARA LLEVAR A CABO LA INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS. Los candidatos a ser representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Ambiente, deberán inscribirse personalmente ante la Dirección de Gestión Corporativa, mediante la presentación de un oficio en las fechas indicadas por la entidad.

PARAGRAFO. Una vez finalizada la inscripción de candidatos y dentro de los dos (2) días siguientes, la entidad a través de la Dirección de Gestión Corporativa, dará a conocer por el medio que considere más idóneo, el listado de los candidatos inscritos, con el fin que sean conocidos por todos los funcionarios de la entidad.

ARTÍCULO 26. APERTURA Y CIERRE DE LA VOTACIÓN. Para efectos de la elección de los representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Ambiente, se organizará una mesa única de votación, cuyos jurados serán designados el Secretario Distrital de Ambiente o quien él designe, dentro de los tres días siguientes a la divulgación de los candidatos inscritos.

ARTÍCULO 27. ESCRUTINIO GENERAL Y DECLARACIÓN DE LA ELECCIÓN. Los escrutinios se llevaran el mismo día de la elección por los jurados de votación previamente designados por el funcionario competente.

RESOLUCIÓN No. 00583

PARAGRAFO. La selección de los miembros principales y suplentes se hará por mayoría de votos, siendo los representantes principales de los funcionarios, aquellos que obtengan las tres (3) votaciones más altas, y ocupando el carácter de suplentes los que obtengan las votaciones subsiguientes. En caso de empate entre uno o varios candidatos, se acudirá al sistema de balota.

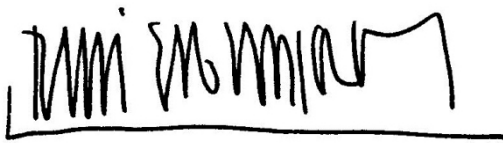
ARTÍCULO 28. COMUNICAR LA ELECCIÓN. El Director de Gestión Corporativa informará sobre los resultados definitivos y comunicará la elección a los funcionarios de la entidad

ARTICULO 29. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 3636 de 2014

ARTÍCULO 30. PUBLICIDAD. La presente resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación interna de la Secretaría Distrital del Medio Ambiente.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá a los 11 días del mes de mayo del 2015



Ramon Eduardo Villamizar Maldonado
DESPACHO DEL SECRETARIO(E)

(Anexos):

Elaboró: Raul Steven Chimbi	C.C: 1016055712	T.P: N/A	CPS: CONTRATO 459 DE 2015	FECHA EJECUCION:	15/04/2015
Revisó: Sara Carolina Alvira acosta	C.C: 52516371	T.P:	CPS:	FECHA EJECUCION:	11/05/2015
Aprobó: Lucila Reyes Sarmiento	C.C: 35456831	T.P:	CPS: DIRECTORA LEGAL AMBIENTAL	FECHA EJECUCION:	11/05/2015
Sara Carolina Alvira acosta	C.C: 52516371	T.P:	CPS:	FECHA EJECUCION:	11/05/2015