

“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014”

EL PERSONERO DE BOGOTÁ, D.C.

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el Decreto Ley 1421 de 1993, el Acuerdo 34 de 1993, el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones Nos. 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que a través de la Ley 1010 de 2006¹, se adoptaron 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 numeral 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006: *“Los reglamentos de trabajo de 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.”*

Que la Resolución No. 652 de 2012², expedida por el Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012³, de esa misma Entidad, regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas.

Que el artículo 1° de la citada Resolución No. 1356 de 2012, establece que el Comité de Convivencia Laboral de las Entidades públicas o empresas privadas, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los empleados, con sus respectivos suplentes.

Que en virtud de lo anterior, este Despacho, expidió la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014⁴ y en su artículo tercero estableció:

“ARTÍCULO TERCERO.- COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. *El Comité Preventivo de Conductas de Acoso Laboral, creado por la Resolución No. 156 de 2006, en adelante se denominará Comité de Convivencia Laboral, el cual estará conformado por dos (2) representantes de la Administración y dos (2) representantes de los empleados de la Entidad, con sus respectivos suplentes. (...)*”

Que el artículo 1° de la Resolución No. 1356 de 2012, establece que las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

¹ 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.”*

² Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012, *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.”*

³ Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 652 de 2012”*

⁴ Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, *“Por la cual se actualiza el procedimiento interno y se establecen mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006 y se adoptan otras decisiones.”*

Continuación de la Resolución No. _____
"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014"

Que atendiendo el número de cargos de la planta de personal de la Entidad y para lograr la mayor participación de los funcionarios de la Entidad en el Comité de Convivencia Laboral, se considera conveniente ampliar la composición del nuevo Comité, a tres (3) representantes de la Administración y tres (3) representantes de los empleados, con sus respectivos suplentes.

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 2.4., del Acuerdo Laboral, suscrito entre la Personería de Bogotá, D.C., y la Asociación Nacional de Empleados de las Personerías de Colombia, Subdirectiva Seccional Bogotá "ASOPERSONERÍAS", el 03 de diciembre de 2014, que dispuso: "2.4. Refórmese la resolución reglamentaria del Comité de Prevención de Conductas de Acoso Laboral y de la Comisión de Personal, estableciéndose que ningún funcionario que tenga familiares en la administración (de libre nombramiento y remoción), podrá ser representante de los trabajadores en éstos Comités.", se procederá a modificar el artículo cuarto de la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, en el sentido de incluir como causal de impedimento de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, que los mismos, cuenten con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, del nivel Directivo y Asesor de la Entidad.

Que en virtud de lo dispuesto en el Artículo 104 del citado Decreto Ley 1421 de 1993, la Personería de Bogotá, D.C, goza de autonomía administrativa, la cual, de conformidad con el Artículo Primero del Acuerdo 34 de 1993, del Concejo de Bogotá, D.C., consiste en la potestad del Personero de Bogotá, D.C., para dictar actos y celebrar los contratos necesarios para el funcionamiento normal de la Entidad.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Modificar el artículo 3º de la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, el cual quedará así: "**ARTÍCULO TERCERO.- COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité Preventivo de Conductas de Acoso Laboral, creado por la Resolución No. 156 de 2006, en adelante se denominará Comité de Convivencia Laboral, el cual estará conformado por tres (3) representantes de la Administración, designados por este Despacho y tres (3) representantes de los empleados de la Entidad, con sus respectivos suplentes.

Los representantes de los empleados serán elegidos en votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios de la Personería de Bogotá, D.C., mediante escrutinio público, según el procedimiento señalado en el Capítulo IV de la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando el Comité deba ocuparse de casos en que alguno de sus miembros esté involucrado, éste deberá ser reemplazado para el asunto específico, por su suplente, según el caso, previo concepto del Comité.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité Preventivo de Conductas de Acoso Laboral,

Continuación de la Resolución No. 150
"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014"

establecido en el Artículo 4º de la Resolución No. 156 de 2006, continuará vigente hasta que se conforme el nuevo Comité de Convivencia Laboral".

ARTICULO SEGUNDO.- Modificar el artículo 4º de la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, el cual quedará así: "**ARTÍCULO CUARTO.- COMPETENCIAS – CALIDADES-IMPEDIMIENTOS.-** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, preferiblemente contarán 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité de Convivencia Laboral, no podrá conformarse con funcionarios que hayan sido denunciados o hayan denunciado presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será causal de impedimento de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, que los mismos, cuenten con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, del nivel Directivo y Asesor de la Entidad."

ARTÍCULO TERCERO.- Los demás artículos de la Resolución No. 141 del 11 de abril de 2014, continúan vigentes.

ARTÍCULO CUARTO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

15 ABR 2015

RICARDO MARÍA CAÑÓN PRIETO
Personero de Bogotá, D.C.

Proyectó: Karen Johanna Castellanos C. – Profesional Especializado 222-05 (e) *KCC*
Revisó: Alba Herly Felacio Millán – Directora de Talento Humano *AHF*