



RESOLUCIÓN

295

“Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, que actualizó el procedimiento interno y estableció mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral en la Personería de Bogotá, D.C.”

LA PERSONERA DE BOGOTÁ, D. C.

En uso de sus atribuciones legales, en especial de las que le confiere el Decreto Ley 1421 de 1993, el Acuerdo 34 de 1993 del Concejo de Bogotá, D.C, el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que por medio de la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar las conductas de 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 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que la Personería de Bogotá, D.C., en cumplimiento de la normas anteriormente relacionadas, expidió las Resoluciones Nos. 141 del 11 de abril de 2014 y 150 del 15 de abril de 2015, por medio de las cuales se actualizó el procedimiento interno y se establecieron mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006.

Que se considera necesario proceder a modificar parcialmente la Resolución 141 de 2014, en los artículos 4, 8 y 11, en aras de seguir perfeccionando el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo que impone la Ley 1010 de 2006.

En mérito de lo expuesto,

Al servicio de la ciudad



Continuación de la Resolución

“Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, que actualizó el procedimiento interno y estableció mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral en la Personería de Bogotá, D. C.”

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el Parágrafo Primero del ARTÍCULO CUARTO de la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, el cual quedará así:

“PARÁGRAFO PRIMERO:

No podrá ser elegido miembro del Comité de Convivencia Laboral quien dentro de los seis (6) meses anteriores a su elección, hubiere denunciado conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, ni quien dentro del mismo lapso hubiere sido denunciado por las mismas conductas, siempre que la respectiva denuncia hubiere sido aceptada; tampoco, quien hubiere sido sancionado disciplinariamente dentro del año anterior a su designación o inscripción.”

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar el numeral 3° del ARTÍCULO OCTAVO de la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, en los siguientes términos:

“3. Citar individualmente y por separado a cada una de las partes involucradas en las quejas, cuando lo estime necesario el Comité, con el fin de precisar los hechos que dieron lugar a las mismas.”

ARTÍCULO TERCERO: Introducir un numeral adicional al ARTÍCULO OCTAVO de la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, así:

“10. Comunicar al solicitante, la decisión de no dar curso a la solicitud que hubiere adoptado el Comité, por caducidad de la acción o por que los hechos no se estiman constitutivos de acoso laboral. En dicho evento, a la comunicación deberá adjuntar copia del acta respectiva y se le informará al interesado que contra la decisión del Comité procede el recurso de reposición, el cual puede ser interpuesto dentro de los diez días siguientes a la fecha del envío de la comunicación.”

ARTÍCULO CUARTO: Modificar el ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO de la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, el cual quedará así:

“PROCEDIMIENTO INTERNO. El(la) funcionario(a) que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá comunicar por escrito tal situación al Director de Talento Humano de la entidad, describiendo los hechos y acompañando las pruebas que los soporten. Dicho funcionario(a) trasladará el

Al servicio de la ciudad



Continuación de la Resolución _____

“Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, que actualizó el procedimiento interno y estableció mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral en la Personería de Bogotá, D. C.”

caso inmediatamente al Presidente(a) del Comité de Convivencia laboral quien convocará a los demás miembros del mismo a sesión que deberá llevarse a cabo dentro de los diez (10) días siguientes. El Comité evaluará la solicitud y los soportes que la acompañen y decidirá si el caso se enmarca dentro de las situaciones que, conforme al artículo 2° de la ley 1010 de 2006, son constitutivas de acoso laboral. En dicha evaluación preliminar, se determinará también si la solicitud fue presentada oportunamente o ha operado la caducidad a que se refiere el artículo 18 de la citada Ley.

Hechas las verificaciones anteriores, el Comité decidirá si convoca al solicitante y a su denunciado; con todo, el Comité es autónomo para convocar a quien considere que debe responder por la situación presuntamente constitutiva de acoso, aunque fuere persona distinta de la denunciada por el solicitante.

Si al evaluar preliminarmente la solicitud y sus anexos, el Comité encontrare que los hechos denunciados no se enmarcan dentro de las situaciones descritas en el artículo 2° de la ley 1010 o que ha operado la caducidad de la acción, se deberá inhibir de darle trámite; ésta decisión le será comunicada al interesado(a) por la Secretaría del Comité, acompañada del acta de la sesión respectiva, a efectos de que pueda interponer el recurso de reposición.

Si la decisión que evalúa el mérito de la solicitud y sus anexos o la que resuelve el recurso de reposición a que se refiere el inciso anterior, fuere favorable a la pretensión del solicitante, se citará conjuntamente a los dos extremos de la relación laboral problemática. Excepcionalmente el Comité podrá convocarlos por separado antes de hacerlo conjuntamente.

Llegadas la fecha y hora de la convocatoria, el Presidente(a) del Comité le pedirá al Secretario(a) que de lectura a la decisión que le dio vía libre a la sesión; acto seguido el Presidente(a) ilustrará a los convocados sobre el objeto de la diligencia, dará la palabra al convocante y al convocado y precisará los puntos de desacuerdo en procura de que los concilien espontáneamente.

Cuando el Comité lo considere necesario, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia laboral y formulará las recomendaciones que estime necesarias para la recuperación de la convivencia laboral.

Si no asistiere alguno de los convocados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y éste fijará una nueva fecha que no podrá ser posterior a los cinco (5) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su

Al servicio de la ciudad



Continuación de la Resolución

“Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, que actualizó el procedimiento interno y estableció mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral en la Personería de Bogotá, D.C.”

inassistencia dentro de los dos días siguientes a la fecha en que fue citado(a), se dejará constancia por el Secretario(a) del Comité y se dará por fallida la conciliación.

Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entenderá desistida la solicitud y se procederá a su archivo; si por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no le asiste ánimo conciliatorio.

De la(s) sesión(es) se levantará un acta que deberá ser firmada por los que en ella intervinieron, en la que se consigne un resumen de los supuestos de hecho del presunto acoso laboral, la versión del sujeto pasivo, así como la(s) versión(es) del(los) sujeto(s) activo(s) y del(los) testigo(s), la relación de la (s) prueba (s) aportada(s), las alternativas de solución propuestas y los acuerdos logrados si los hubiere.

Toda actuación del Comité es confidencial y debe ser documentada.

En cumplimiento del principio de confidencialidad, únicamente se entregarán copias de las actas, previa solicitud suscrita por quien hubiere sido convocado(a) al Comité.

Las situaciones de acoso laboral que se tramitan ante el Comité de Convivencia Laboral, son sólo aquellas que se derivan de las relaciones de trabajo.

El procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo no impide o limita el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y/o disciplinarias establecidas en la ley. Cuando a juicio del Comité, la denuncia deba ser objeto de investigación disciplinaria u otras acciones, dispondrá las compulsas a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO: IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES: *Serán causales de impedimentos y recusaciones para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las que contiene el artículo 11 de la ley 1437 de 2011; con todo, el haber proferido la decisión inhibitoria a que se refiere el inciso tercero de éste artículo, no aplica como causal de impedimento o recusación, a la luz de la causal 2ª del mencionado artículo, por no ser una decisión antecedida del análisis profundo del asunto.*

La manifestación de impedimento o la formulación de la recusación, será dirigida al Comité en pleno, el cual decidirá sumariamente, sin el voto de quien se manifiesta impedido o es recusado. En caso de aceptar el impedimento o de prosperar la recusación de alguno de los representantes de la Administración, el Comité le pedirá

Al servicio de la ciudad



Continuación de la Resolución

“Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 141 del 11 de abril de 2014, que actualizó el procedimiento interno y estableció mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral en la Personería de Bogotá, D. C.”

al Personero (a) que haga una designación ad-hoc. Si se tratare de algún representante de los empleados de la entidad, lo reemplazará su suplente personal, salvo que también concurra en él el mismo reparo de objetividad, caso en el cual será reemplazado por cualquiera de los demás suplentes, a elección de los demás representantes de los empleados(as) en el Comité.

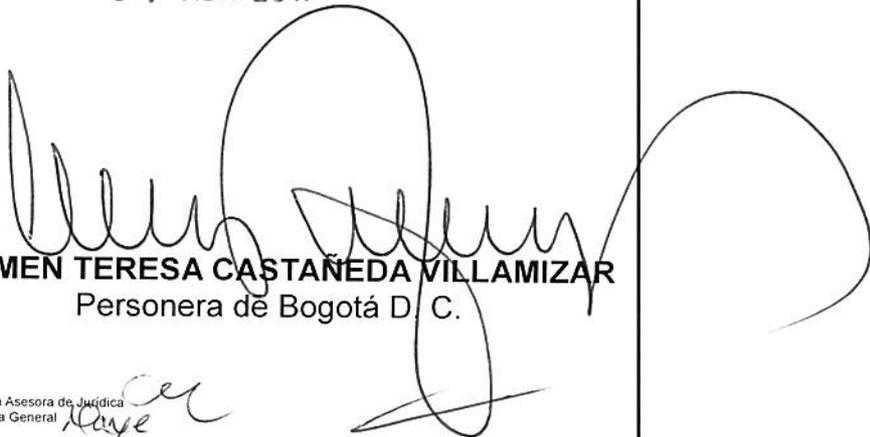
El artículo 12 de la ley 1437 de 2011, se aplicará en cuanto no hubiere sido expresamente regulado en éste Parágrafo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EMPATES: Si al adoptar alguna de las decisiones que le compete al Comité de Convivencia Laboral se presentare empate, el Presidente(a) hará una breve exposición de las tesis encontradas, señalando las consecuencias que se derivarían de cada una y someterá el caso a una segunda votación, ésta vez secreta. Si el empate persistiere, se suspenderá la sesión y se citará a su reanudación al Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, quien puesto en antecedentes, dirimirá la situación. “

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los 07 ABR 2017


CARMEN TERESA CASTAÑEDA VILLAMIZAR
Personera de Bogotá D. C.

Proyectó: Manuel Dagoberto Caro Rojas – Jefe Oficina Asesora de Jurídica
Revisó: MARYEMELINA DAZA MENDOZA – Secretaria General

Al servicio de la ciudad