



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 769 DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

LA MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO DE BOGOTA D.C.

En ejercicio de sus atribuciones legales y Reglamentarias, especialmente las conferidas en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución No. 652 de abril 30 de 2012 del Ministerio de Trabajo y el numeral 1 del artículo 20 del Acuerdo 348 de 2008 y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado yb que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 de 2006, adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, establece como objeto de la misma, 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, señalando como bienes jurídicos protegidos, por sus disposiciones: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Que es obligación del Concejo de Bogotá, velar por la protección de los bienes jurídicos protegidos en la Constitución Política y en la Ley 1010 de 2006, para así mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y sus relaciones interpersonales.

Que en cumplimiento de la Resolución 652 de Abril 30 de 2012 proferida por el Ministerio de Trabajo en concordancia de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en desarrollo de la Ley 1010 de 2006, se hace necesario ajustar el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C., en desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: POLITICA INSTITUCIONAL: La gestión realizada por el Concejo de Bogotá D.C., para dar cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 de Abril 30 de 2012 proferida por el Ministerio de Trabajo en concordancia de la Resolución 2646 de 2008 y en desarrollo de la Ley 1010 de 2006, estará orientada por los siguientes principios: Respeto, responsabilidad, Probidad, Equidad, Transparencia. Implementados en el



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTA ”





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 769 DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

Código de Ética del Concejo de Bogotá D.C., aprobado mediante Resolución 0656 de 2011.

Además se deberán adoptar como políticas del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- **Protección:** De los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006.
- **Respeto:** Por los derechos fundamentales en todos sus funcionarios.
- **Prevención:** De las conductas que puedan vulnerar los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006.
- **Oportunidad y celeridad:** En lo correspondiente a las gestiones, tramites, a la respectiva solución de los conflictos o diferencias suscitadas por probables conductas de acoso laboral.
- **Confidencialidad:** Con el manejo de la información de las quejas presentadas en ocasión de las diferentes conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO: ACCIONES DE PREVENCIÓN: Las acciones preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral, constituyen actividades tendientes a generar conciencia colectiva, promoviendo el trabajo en condiciones dignas y justas, armonía laboral, la protección a la intimidad y a la libertad, la honra y salud mental. En desarrollo de estos propósitos las principales acciones son:

- Brindar información a los funcionarios de la Corporación sobre la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, utilizando herramientas de diversa índole como campañas, capacitaciones, conversatorios, publicidad y promoción entre otras.
- Propiciar ambientes para el dialogo, la participación de los funcionarios en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral con el fin de promover la armonía que facilite y fomente el buen trato y respeto al interior de la Corporación.
- Desarrollar actividades que involucren a cada uno de los funcionarios, con el fin de establecer mediante la construcción participativa, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conveniente.
- Formular las recomendaciones constructivas y preventivas, a que hubiera lugar, en relación con las situaciones laborales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTA ”





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. **769** DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

- Examinar la función del comité de convivencia laboral conforme al procedimiento que señale la presente Resolución sobre las conductas específicas que pudieren configurarse en un acoso laboral en la Corporación y que afecten a cada uno de los funcionarios con sus correspondientes recomendaciones.

ARTÍCULO TERCERO: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Crease en el Concejo de Bogotá D.C., el Comité de Convivencia Laboral para dar cumplimiento al Parágrafo 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 reglamentado por la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 652 de abril 30 de 2012, el cual quedará conformado así:

El Comité de Convivencia Laboral estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) representantes del empleador, de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 de la Resolución 652 de 2012.

ARTÍCULO CUARTO: CONVOCATORIA, ELECCION Y DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES EN EL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL: El Concejo de Bogotá D.C., convocará a todos los funcionarios de la Corporación a un proceso de inscripción para la elección, mediante votación secreta, libre, espontánea y mediante escrutinio público elijan para un periodo de dos (2) años a sus representantes en el Comité de Convivencia Laboral, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Procedimiento para la Elección:

1. Convocatoria.
2. Inscripción de candidatos.
3. Publicación de candidatos habilitados y testigos.
4. Publicación de listado de jurados.
5. Día de elecciones.

En cuanto a los cuatro (4) representantes del empleador (Concejo de Bogotá D.C.), serán designados por la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, por periodos de dos (2) años de la siguiente manera:

- a) Secretaria General del Concejo de Bogotá D.C.
- b) Director Administrativo y Financiero.
- c) Secretario de la Comisión de Hacienda y Crédito Público.



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTA ”



3900



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. **769** DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

d) Asesor Mesa Directiva designado por el Presidente del Concejo.

PARAGRAFO 1: Los dos (2) años de permanencia en el Comité de Convivencia Laboral serán contados a partir de la fecha de elección y/o designación. En caso de renuncia de algún miembro representante de los trabajadores su lugar será asumido por quien ocupe el siguiente lugar en la lista de acuerdo a la votación obtenida.

PARAGRAFO 2: No podrá hacer parte del Comité de Convivencia Laboral los servidores públicos a quienes se les haya formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral dentro de los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO QUINTO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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 las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias 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 diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su 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 Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTÁ ”





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. **769** DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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 a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO SEXTO: PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: 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 ante la Mesa Directiva y/o la Dirección Administrativa y Financiera, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Mesa Directiva y/o la Dirección Administrativa y Financiera del Concejo de Bogotá, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO: SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, 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, así como las pruebas que las soportan.
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 las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTA ”



3901

4



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No: 769 DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

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.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados Mesa Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO: REUNIONES: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO NOVENO: PROCEDIMIENTO: El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con la Ley 1010 de 2006 y Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, será el siguiente:

1. **Proceso de Radicación:** Todas las quejas de acoso laboral deberán ser dirigidas al Comité de Acoso Laboral y tendrán que ser radicadas ante el Proceso de correspondencia del Concejo de Bogotá, donde se le dará el respectivo número de Cordis.
2. **Contenido de la Queja de Acoso Laboral:** La queja deberá ser presentada por escrito ante el secretario (a), del Comité de Convivencia Laboral, narrando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, identificando con los respectivos nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, haciendo una exposición de los hechos, indicando la fecha que la que fue cometida la conducta, indicar el ánimo conciliatorio y deberá allegarse las respectivas pruebas que soportan la queja.
3. **Auto de Apertura:** El secretario (a) verificará que la queja cumpla con los requisitos anteriormente enunciados, en caso contrario informará al quejoso para que en el plazo máximo de cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja complementa la información. Vencido el plazo, remitirá la queja a todos los integrantes del Comité de Convivencia Laboral para que estudien el caso. Si la queja no cumple con los requisitos enunciados, el secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral, responderá por escrito al quejoso precisando los requisitos





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 769 DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

que omitió, si insiste en la queja sin completar los requisitos faltantes el secretario (a) convocará a Comité.

4. **Citaciones:** Una vez remitida la queja al el Comité de Convivencia Laboral, este fijará lugar, fecha y hora para la diligencia de Conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes sobre la misma, siempre guardando confidencialidad sobre los hechos.
5. **Reunión:** Una vez llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia Laboral con las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:
 - a) El Secretario del Comité hará una ilustración de los motivos por los cuales ha convocado la reunión del Comité de Convivencia Laboral, con la respectiva queja, con las partes que están en conflicto.
 - b) En segundo lugar se le da el uso de la palabra al quejoso, para que exponga los hechos y manifieste la conducta de acoso laboral, y las diferencias que quiere conciliar. En los mismos términos del literal anterior se le concede el uso de la palabra a la(s) otra(s) parte(s).
6. **Acta:** Si del análisis de las exposiciones de las partes, se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y/o las diferencias se concilian, se proponen las respectivas soluciones de forma respetuosa siempre respetando la dignidad humana.

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 medidas que se consideren pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social con el objetivo es propender por el bienestar, tranquilidad de los funcionarios de la Corporación.

Si se llegare a lograr un acuerdo entre las partes se levantará un acta y se firmará por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por todos los que intervinieron.

Las actas que se levanten deberán reposar en los archivos de la en la Dirección Administrativa y Financiera, deberá garantizarse su carácter de reserva y estarán a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes y de las autoridades competentes. Para obtener acceso a la misma deberá presentarse solicitud por escrito.

Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo y/o conciliación y el quejoso insistiere que su queja constituye acoso laboral, y que implique medidas de carácter disciplinario, se le dará el respectivo traslado a la Procuraduría General de la



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTA ”



3902



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. **769** DEL AÑO 2012
(12 JUL. 2012)

“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”

Nación para que adelante el procedimiento correspondiente, dejándose constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Corporación.

ARTÍCULO DÉCIMO: CAMPAÑAS DE DIVULGACIÓN: El secretario (a), el Director Administrativo y Financiero adelantarán en forma permanente y al menos una vez cada trimestre, campañas de divulgación y prevención sobre los diferentes temas de Acoso Laboral relacionados en la Ley 1010 de 2006, propendiendo por el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral en el Concejo de Bogotá D.C.

ARTÍCULO DÉCIMO: La presente resolución deroga la Resolución 339 de agosto 03 de 2006 y rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los

12 JUL. 2012

DARIO FERNANDO CEPEDA PEÑA
Presidente

SOLEDAD TAMAYO TAMAYO
Primera Vicepresidenta

MARCO FIDEL RAMÍREZ ANTONIO
Segundo Vicepresidente

Proyectó: Olga Marlene Rodríguez Vega. Asesor 105-02
Revisó: Luis Leonardo Ascencio Mozo. Director Administrativo y Financiero
Revisó: William Mauricio Ochoa Carreño. Asesor 105-02



“UN CONCEJO COMPROMETIDO CON BOGOTÁ”

