

Derogada por la Resolución Reglamentaria 033 del 15 de diciembre de 2023
EL CONTRALOR DE BOGOTÁ, D.C.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el Acuerdo No. 658 de 2016, modificado por el Acuerdo No. 664 de 2017, expedidos por el Concejo de Bogotá, D.C., y

CONSIDERANDO

Que el artículo 269 de la Constitución Política, establece como obligación de las autoridades diseñar y aplicar en las entidades públicas, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de conformidad con lo que disponga la ley.

Que de conformidad con la Ley 87 de 1993¹ se deben implementar como elementos del sistema de control interno institucional los procedimientos para la ejecución de procesos y la simplificación y actualización de normas y procedimientos.

Que la Ley 1010 de 2006², expedida con el objeto de 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 actividades económicas en el contexto de una relación laboral pública o privada, establece que las empresas e instituciones deberán fijar 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 el artículo 14 de la Resolución N° 2646 de 2008³ del Ministerio de la Protección Social, contempla las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que la Resolución 652 de 2012⁴, establece que las entidades públicas, a través de la dependencia responsable de gestión humana, deben desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Que el Acuerdo Distrital 658 de 2016⁵, establece en su artículo 6 la autonomía administrativa, en virtud de la cual, corresponde a la Contraloría de Bogotá, D.C., definir todos los aspectos

¹ "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", artículo 4 literales b) y l).

² "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", modificada por la Ley 1622 de 2013 "Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil" y corregida por el Decreto 231 de 2006, artículo 1.

³ "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".

⁴ "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", modificada parcialmente por la Resolución N° 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo.

⁵ Modificado parcialmente por el Acuerdo 664 de 2017 "Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría de Bogotá D.C., se modifica su estructura orgánica e interna se fijan funciones de sus dependencias, se modifica la planta de personal, y se dictan otras disposiciones".



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 016 DE 17 JUN. 2022
 "Por la cual se adopta el Procedimiento para Gestionar Denuncias por Acoso Laboral"

Formato
PGD-10-01
Versión: 1.0

relacionados con el cumplimiento de sus funciones en armonía con los principios consagrados en la Constitución, las leyes y los respectivos Acuerdos vigentes.

Que el Comité de Convivencia Laboral es la instancia competente para recibir, dar trámite y examinar de manera confidencial las conductas o circunstancias que se puedan tipificar como acoso laboral.

Que se hace necesario adoptar un procedimiento que fije los lineamientos para llevar a cabo las actuaciones necesarias para esclarecer, tramitar y tomar las medidas pertinentes en los casos en los que cualquier servidor público denuncie hechos que puedan constituirse como acoso laboral.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el siguiente procedimiento para el Proceso de Gestión del Talento Humano:

No.	DOCUMENTO	Versión	Código
1	Procedimiento para Gestionar Denuncias por Acoso Laboral	1.0	PGTH-24

ARTÍCULO SEGUNDO. Es responsabilidad de los directores, subdirectores, jefes de oficina y gerentes, velar por la administración, divulgación y cumplimiento del documento adoptado.

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

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **17 JUN. 2022**

JULIÁN MAURICIO RUIZ RODRÍGUEZ
 Contralor de Bogotá, D.C.

	PROYECTÓ		APROBÓ		REVISIÓN TÉCNICA		REVISIÓN JURÍDICA	
Firma y Fecha		27-May-22		31-May-22		02-Jun-22		14-Jun-22
Nombre E-Mail Cargo	Ana Isabel Castro acastro@contraloriabogota.gov.co Profesional 222-07 (e) Dirección Talento Humano		Henry León Torres hleon@contraloriabogota.gov.co Director Técnico Talento Humano(e)		Fernando Augusto Aguirre Gómez faquirre@contraloriabogota.gov.co Director Técnico de Planeación(e)		Rafael Gonzalo Salgado Bejarano rsalgado@contraloriabogota.gov.co Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Los arriba firmantes declaramos que el presente documento cumple con las disposiciones legales vigentes y bajo nuestra responsabilidad lo pasamos para firma. La firma escaneada/digitalizada impuesta, con ocasión la contingencia del COVID-19 es válida de acuerdo con la Ley 527 de 1999 y el Decreto 491 de 2021.								

Registro Distrital N° **7463**, 22 JUN 2022