

RESOLUCIÓN 127 DE 2006

(agosto 28)

Diario Oficial No. 46.438 de 31 de octubre de 2006

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ATLÁNTICO

Por la cual se adoptan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y se establece el procedimiento interno para superar dichas conductas en la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, CRA.

EL DIRECTOR GENERAL,

en uso de las facultades legales conferidas por el artículo [29](#) de la Ley 99 de 1993, el numeral 14 del artículo 58 de la Resolución número 0992 de 22 de julio de 2005 “por la cual se aprueban los estatutos de la CRA” y en especial las que le confiere el artículo [90](#) de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley [1010](#) de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento en el marco de las relaciones laborales.
2. Que según la ley, prevenir el acoso laboral es prevenir todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
3. Que la ley considera como bienes jurídicos protegidos: 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.
4. Que define el acoso laboral como: “...toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo”.
5. Que el artículo [90](#) numeral 1 establece: “Los reglamentos de trabajo en 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”.
6. Que la Resolución [734](#) de 2006, expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece que: “Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo”.
7. Que en la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, por ser este un establecimiento público del orden nacional, con régimen de autonomía especial, no existe Reglamento Interno de Trabajo, por lo cual los mecanismos para prevenir el acoso laboral y los procedimientos para su solución, se deben adoptar mediante acto administrativo.

8. Que atendiendo a lo establecido en el artículo [2o](#) de la Resolución 000734 de marzo 15 de 2006, emanada del Ministerio de Protección Social, se realizó reunión con los funcionarios de la Corporación tal como consta en Acta número 001 de junio 7 de 2006.

9. Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. La presente resolución tiene por objeto adoptar los mecanismos para la prevención de las conductas de acoso laboral y establecer el procedimiento interno para superar dichas conductas al interior de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, CRA, de acuerdo con lo que a continuación se establece.



ARTÍCULO 2o. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, buscando la armonía entre quienes comparten vida laboral y un buen ambiente en la Corporación, protegiendo la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.



ARTÍCULO 3o. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se establecen al interior de la Corporación los siguientes mecanismos para la prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Sensibilizar a los funcionarios sobre los contenidos de la Ley [1010](#) de 2006, desarrollando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, especialmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes, y el tratamiento sancionatorio.

2. Crear espacios para el diálogo y comunicación que permitan a los funcionarios evaluar la vida laboral con el fin de promover la armonía funcional y fomentar el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de valores y hábitos;

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Corporación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Corporación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que se estimen necesarias.

5. Proveer el desarrollo efectivo y velar por que se apliquen los mecanismos de prevención a que

se refiere el presente artículo.

6. Formular las recomendaciones que estime pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

7. Atender las conminaciones preventivas que formule la autoridad competente de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006.

8. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Corporación para desarrollar el Propósito previsto en el artículo [segundo](#) de la presente resolución.

PARÁGRAFO. La Secretaría General, a través de los funcionarios asignados a las funciones de Talento Humano, será la dependencia responsable de implementar los mecanismos de que trata el presente artículo.



ARTÍCULO 4o. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral el Director General de la Corporación, mediante oficio, designará un funcionario de nivel jerárquico igual o superior a los involucrados directamente en la presunta acción de acoso laboral, quien con el fin de garantizar el carácter conciliatorio de la solución, su confidencialidad y efectividad, adelantará como mínimo, el siguiente procedimiento interno:

1. Conocerá, analizará y evaluará los hechos que presuntamente constituyen la conducta de acoso laboral.

2. Recabará toda la documentación e información que considere pertinente para ampliar el conocimiento de los hechos, para lo cual escuchará a cada uno de los funcionarios involucrados. Así mismo, podrá solicitar las pruebas que se requirieren para el total y objetivo esclarecimiento de los hechos.

3. Programará una reunión con las partes involucradas con la finalidad de llegar a una amistosa solución al impasse presentado, durante la cual podrá proponer fórmulas de entendimiento bajo el presupuesto del respeto mutuo, de la necesidad de salvaguardar un ambiente laboral agradable y los altos intereses que representa la Corporación.

4. Una vez agotado el procedimiento anterior y no haberse llegado a acuerdo o solución conciliatoria alguna, procederá a poner en conocimiento de la instancia competente los hechos acaecidos, a fin de que se adelanten las investigaciones disciplinarias a que hubieren lugar, de acuerdo con lo establecido en los artículos [12](#) y [13](#) de la Ley 1010 de 2006.

5. De todo lo actuado, el funcionario designado deberá informar por escrito en forma pormenorizada al Director General para lo de su competencia.

PARÁGRAFO 1o. Cuando en la conducta de acoso laboral se encuentre involucrado el Director General de la Corporación, el empleado que se considere víctima de dicha conducta podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación de la ciudad autorizada legalmente a fin de que de manera amigable se supere la situación de acoso laboral planteada, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 2o. En todo caso, el procedimiento preventivo interno de que trata el presente artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para

adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley [1010](#) de 2006.



ARTÍCULO 5o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese, publíquese y cúmplase.

Dada en Barranquilla, a 28 de agosto de 2006.

El Director General,

TOHNNY PALENCIA LONDOÑO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

