

DECRETO No.011
ENERO 14 DE 2.011

**"POR EL CUAL SE IMPLEMENTAN LOS MECANISMOS DE
PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN
ACOSO LABORAL, SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL,
SE ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO INTERNO EN LA ALCALDÍA
MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS Y
SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**

LA ALCALDESA (E) DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS -
RISARALDA, en uso de sus facultades constitucionales y legales,
especialmente las contenidas en los artículos 314, 315, numeral 3o. de la
Constitución Política; artículo 91, literal D, numeral 1 de la Ley 136 de
1.994; y

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con lo establecido en los artículos 315 de la
Constitución Política y 91 literal D., numeral 1 de la Ley 136 de 1994, es
deber de la Alcaldesa dirigir la acción administrativa municipal,
garantizando la aplicación de los correctos procedimientos internos
administrativos ajustados a los requerimientos constitucionales y legales.
2. Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron
medidas para prevenir y corregir el acoso laboral y otros hostigamientos
en el marco de las relaciones de trabajo.
3. Que la ley 1010 de 2006, tiene por objeto 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.
4. Que 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 en mérito a lo expuesto:

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR los mecanismos de prevención de las
conductas que constituyen acoso laboral, crear el
comité de convivencia laboral y establecer un
procedimiento interno en la alcaldía municipal

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

de Dosquebradas, el cual quedará en los siguientes términos:

**TITULO I
DEL ACOSO LABORAL**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1: ACOSO LABORAL: Se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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 la renuncia del mismo.

Las modalidades generales del acoso laboral son, entre otras, las siguientes:

1. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 2: SUJETOS ACTIVOS: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, los siguientes sujetos:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia de la Alcaldía Municipal de Dosquebradas
- La persona natural que se desempeñe como SERVIDOR PÚBLICO

ARTÍCULO 3: SUJETOS PASIVOS: Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, los siguientes:

- Los servidores públicos, que se desempeñen en una dependencia de la Alcaldía Municipal de Dosquebradas.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos

ARTÍCULO 4: SUJETOS PARTICIPES: Puede ser sujetos partícipes del acoso laboral, los siguientes:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran.

ARTÍCULO 5: CONDUCTAS ATENUANTES:

Se consideran conductas atenuantes las siguientes:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. El estado de emoción o pasión excusable de que trata el literal b), no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 6: CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 7: GRADUACIÓN DE LAS FALTAS: Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único y las normas internas de la Alcaldía Municipal de Dosquebradas que rigen la materia, para la graduación de las faltas.

ARTICULO 8: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Alcaldía.

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Alcaldía Municipal, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Para los hechos no contemplados, la autoridad competente valorará de acuerdo a las circunstancias y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente, apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil

ARTÍCULO 9: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:
No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Alcaldía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el código Sustantivo del Trabajo, en caso de los trabajadores oficiales.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código, para el caso de los Trabajadores Oficiales.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, en el caso de los trabajadores oficiales.

i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**CAPITULO II
MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCESO DE DENUNCIA**

ARTICULO 10. PROPÓSITO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la administración municipal de Dosquebradas, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la alcaldía municipal de Dosquebradas y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: En desarrollo del propósito a que refiere el artículo anterior, la administración municipal de Dosquebradas, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los servidores públicos de la administración municipal de Dosquebradas, sobre la Ley 1010 de 2006, fomentando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con los deberes, derechos obligaciones y las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el régimen sancionatorio.

2. Definir e implementar políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral destinadas a desarrollar programas de convivencia, resolución de

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

conflictos y mediación, entre otros aspectos, para lo cual se deberán adelantar estudios sustentados en herramientas como encuestas y/o sondeos donde se indague por la actitud y tipo de relación de los superiores y/o compañeros de cada servidor, dichos sondeos y/o encuestas deberán tener un tratamiento confidencial.

3. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los servidores públicos de la alcaldía municipal de Dosquebradas, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y velar por el buen ambiente laboral.

4. Programar capacitaciones en temas de conducción de grupos de trabajo, conducción de reuniones, solución de problemas, tácticas y habilidades de negociación, y en general, aquellos temas que se consideren apoyen la labor gerencial, funcional de los empleados y del comité de convivencia laboral.

5. Fomentar la creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral en la alcaldía municipal de Dosquebradas, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la administración municipal de Dosquebradas.

6. Adelantar actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral en la alcaldía municipal de Dosquebradas, tendientes a:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral de armónica convivencia.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

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

d. Diseñar un Manual de Convivencia Institucional tendiente a garantizar la armonía en las relaciones de trabajo dentro de la Alcaldía Municipal de Dosquebradas.

PARAGRAFO: La responsabilidad de la organización de los mecanismos descritos, será de las siguientes dependencias: Dirección Administrativa, los Secretarios de Despacho y las Direcciones Operativas.

ARTICULO 12. PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA DENUNCIA:

Todo servidor público de la Alcaldía Municipal de Dosquebradas que considere este siendo sujeto de acoso de laboral en cualquiera de sus manifestaciones, deberá presentar su queja en primera instancia ante la Dirección Administrativa o quien haga sus veces, sin perjuicio de ejercer sus derechos ante otras autoridades o instancias competentes. La denuncia se interpondrá por escrito y deberán proporcionarse los datos de identificación conocidos de la persona denunciada, realizarse una breve descripción de los hechos, informando cualquier circunstancia y anexando los medios de prueba que pueda soportar la denuncia.

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

La Directora Administrativa convocará por escrito al comité de convivencia laboral y a los servidores públicos involucrados, a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia. La jefatura deberá remitir a los miembros del comité de convivencia laboral, copia de la denuncia y de los documentos allegados por el denunciante.

PARAGRAFO: Cuando la presunta víctima no desea dar a conocer su identidad y presenta una queja por presunto acoso laboral, la directora administrativa respectiva, adelantará un estudio de clima organizacional en la dependencia o dirección operativa, a fin de emitir un informe de las medidas que se adelantarán para cesar y/o corregir los inconvenientes denunciados.

ARTICULO 13. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Con el objeto de analizar la denuncia interpuesta, verificar la existencia de alguna de las conductas que constituyen o no acoso laboral y adelantar una audiencia conciliatoria entre los involucrados, se constituirá un comité de convivencia laboral, el cual estará conformado por: El (la) director (a) Administrativa de la Alcaldía de Dosquebradas o su delegado, el (la) asesor(a) jurídico o su delegado, el (la) asesor (a) de control interno, el representante de los empleados de carrera que será elegido por votación popular por los funcionarios de la administración municipal.

Los miembros del comité podrán invitar al superior jerárquico del funcionario cuestionado o a los servidores públicos que considere coadyuvar en la audiencia y en el establecimiento de las medidas respectivas

ARTICULO 14. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras las siguientes:

1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias, recomendaciones y consideraciones que estimare necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral a que se refieren los artículos anteriores,
3. Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, como satisfacción laboral, pertenencia, convivencia, entre otros aspectos, manteniendo el principio de la confidencialidad en todos los casos.
5. Hacer las sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que

tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la administración municipal de Dosquebradas.

6. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y recomendar las medidas correctivas que se estimaren pertinentes.

7. Oír a cada una de las partes involucradas en la denuncia de acoso, con el fin de presentar a las partes los mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.

8. Hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia, verificando que dichos compromisos se vengán acatando de acuerdo con lo pactado.

9. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARAGRAFO: En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este 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.

ARTICULO 15. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES: En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.

2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del comité.

PARAGRAFO: Para efectos de subsanar la situación, el miembro del comité involucrado en la situación antes mencionada, se declarará impedido y cederá la participación en el mismo en otro funcionario de igual categoría o rango o en uno de superior jerarquía.

ARTICULO 16. AUDIENCIA CONCILIATORIA. El objetivo de la audiencia conciliatoria, es analizar de manera conjunta con los involucrados, los hechos y la incidencia de los mismos, así como las medidas preventivas que ameriten el hecho, de la mano de la determinación de las implicaciones y procesos legales necesarios.

La Directora Administrativa o su delegado, o quien haga sus veces, presidirá las audiencias, quien dará apertura a la audiencia en la hora indicada. A continuación dará lectura a la denuncia, y posteriormente dará espacio a la parte denunciada para que exponga sus argumentos.

El desarrollo de la audiencia deberá quedar consignada en un acta debidamente firmada por los intervinientes. Si una de las partes se negare a firmarla, bastará con que se exprese tal situación.

La salvaguarda y reserva del acta original de la audiencia, será responsabilidad de la Directora Administrativa o quien haga sus veces.

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

Las actas no reposarán en las hojas de vida de los funcionarios involucrados.

PARAGRAFO I: En caso de que las partes decidan conciliar y establecer acuerdos en pro de mejorar el ambiente laboral, el comité de convivencia laboral dará por finalizado el procedimiento y será responsabilidad de la Directora administrativa o quien haga sus veces, el apoyo y seguimiento a los acuerdos formalizados.

Cuando las partes deciden no conciliar, el comité conciliador emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones, y se remitirán los documentos respectivos, a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa por ser de su competencia acorde con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, con copia a la Oficina de Control Interno Disciplinario y /o Comisión de Asuntos Disciplinarios del Personal, para que, si lo estima procedente, avoque su conocimiento.

PARAGRAFO II: La asistencia a la audiencia conciliatoria es obligatoria. La ausencia a la audiencia de alguna de las partes deberá ser debidamente justificada, y deberá reprogramarse a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, en atención a garantizar la asistencia de los involucrados a la audiencia, la cual se considera de interés prioritario.

PARAGRAFO III: El comité de convivencia laboral acorde con el análisis resultado de la audiencia y cuando resultó infructuoso el procedimiento conciliatorio, podrá sugerir se considere la posibilidad de tramitar traslado que mejor convenga del presunto(s) agresor (es) o víctima(s) del acoso laboral a otras dependencias, sin ignorar que el traslado no puede comportar violación al ius variandi, es decir, que no puede desmejorar al trabajador ni nominal, salarial o funcionalmente y que no pueden afectar la prestación del servicio. En caso de determinarse el traslado, preferiblemente debe ser concertado con el (los) funcionario (s) respectivos.

ARTICULO 17. CONFIDENCIALIDAD. Todas las instancias intervinientes dentro del proceso, deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada caso. Sin perjuicio de las implicaciones legales, por el incumplimiento de las obligaciones de reserva de la información por parte de los servidores públicos.

PARAGRAFO I: Es obligación de los miembros del comité y de las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

**CAPITULO III
DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 18. Sin perjuicio de lo establecido en las anteriores disposiciones, la persona que se considere víctima del acoso laboral

**DESPACHO ALCALDESA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos, o podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTICULO 19. INDUCCION - REINDUCCION. El contenido de la presente Resolución debe ser parte de los procesos de inducción y de reinducción que se adelanten en la Alcaldía Municipal de Dosquebradas.

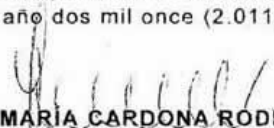
ARTICULO SEGUNDO: Ordenar a la Dirección Administrativa de la entidad que se adelanten las actuaciones legales y administrativas necesarias para dar cumplimiento al presente acto administrativo.

ARTICULO TERCERO: El presente acto administrativo hará parte integral del Reglamento Interno para la Sana Convivencia de la Administración Central del Municipio de Dosquebradas adoptarlo mediante decreto 680 de 2008.

ARTICULO CUARTO: El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Dosquebradas, Risaralda, a los catorce (14) días del mes de enero del año dos mil once (2.011).


ANGELA MARIA CARDONA RODRIGUEZ

Alcaldesa Municipal (E)


ANGELA MARIA HOYOS ALVAREZ

Directora Administrativa


JORGE ANDRES CORREA VALENCIA
Asesor Jurídico