



REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

RESOLUCIÓN N.º **4571** DE 2006

()

14 JUL 2006

Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006 y se crean los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral

LA REGISTRADORA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

En uso de sus funciones constitucionales y legales, y

CONSIDERANDO:

Que por medio de la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, cuyo artículo primero establece: *"La presente ley 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."*

Que el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define como acoso laboral: *"(...) 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 la renuncia del mismo (...)"*.

Que para efectos de dar aplicación a lo establecido por la Ley 1010 de 2006 se hace necesario adoptar mecanismos preventivos y correctivos del acoso laboral, encaminados al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

RESUELVE

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente reglamento rige para todos los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Artículo 2. OBJETO. El presente reglamento tiene como objeto establecer al interior de la Registraduría Nacional del Estado Civil mecanismos de prevención y el procedimiento conciliatorio para superar las conductas que se presenten dentro de la entidad con relación al acoso laboral.

560 -

Continuación de la resolución No. del 2006, Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006 y se crean los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral

Página No. 2

CAPÍTULO II COMITÉS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 3. CONFORMACIÓN: Se conformará un Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral para Oficinas Centrales, y uno en cada circunscripción electoral.

Parágrafo 1: COMITÉ DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE LAS OFICINAS CENTRALES: Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales el cual estará integrado por los siguientes funcionarios, los cuales tendrán voz y voto:

- A. Un representante del Registrador Nacional del Estado Civil
- B. El Secretario General
- C. El Gerente del Talento Humano
- D. Un representante del Sindicato de trabajadores de la Registraduría Nacional y un suplente
- E. Un representante de los funcionarios y un suplente

En los casos en que el Comité lo considere necesario, solicitará al Gerente del Talento Humano la designación de un psicólogo que sea funcionario de la entidad, el cual brindará asesoría y tendrá voz pero no voto en las decisiones del Comité.

Parágrafo 2: COMITÉ DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN LAS CIRCUNSCRIPCIONES ELECTORALES: Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral en cada circunscripción electoral, el cual estará integrado de la siguiente forma:

- A. Dos representantes del Registrador Nacional del Estado Civil.
- B. Un representante de los funcionarios con un suplente.
- C. Un representante del Sindicato de trabajadores de la Registraduría Nacional designado por la Junta Directiva Nacional de la Organización Sindical.

Si en la circunscripción respectiva no está conformada la Subdirectiva del Sindicato, esta plaza será cubierta mediante elección de un funcionario de la circunscripción correspondiente.

Artículo 4. FORMA DE ELECCIÓN: La elección de los representantes de los funcionarios en los Comités de cada Circunscripción y en el Comité de Oficinas Centrales se hará por votación universal, directa y secreta de los funcionarios que ocupen un cargo de la planta de personal de la correspondiente Circunscripción y en la planta de personal de Oficinas Centrales para el Comité respectivo. El Gerente del Talento Humano establecerá el procedimiento y la fecha de elección de los representantes de los funcionarios que harán parte de cada Comité. El período de los representantes de los funcionarios será de dos (2) años, y podrán ser reelegidos.

Artículo 5. FUNCIONES DEL COMITÉ DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE LAS OFICINAS CENTRALES: Serán funciones del Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de las Oficinas Centrales las siguientes:

[Handwritten signature]

Continuación de la resolución No. del 2006, Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006 y se crean los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral

Página No. 3

- a) Recomendar a la Gerencia del Talento Humano la ejecución de medidas de prevención para ser ejecutadas en el respectivo año.
- b) Estudiar las quejas formuladas por los presuntos sujetos pasivos del acoso laboral.
- c) Conceptuar si las conductas acusadas son constitutivas de acoso laboral o pueden llegar a serlo.
- d) Adelantar el procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución
- e) Sin perjuicio de la autonomía de los Comités de las circunscripciones electorales respecto de las competencias relativas a su gestión, el Comité de Oficinas Centrales podrá solicitar informes estadísticos sobre el número y tipo de casos atendidos, sin que se afecte la confidencialidad, que según la Ley 1010 de 2006 debe enmarcar esta clase de procedimientos.
- f) Designar el secretario del Comité que será escogido entre los integrantes del mismo.
- g) Dictar su propio reglamento y el de los Comités de las circunscripciones electorales.

Artículo 6. FUNCIONES DEL COMITÉ DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE LAS CIRCUNSCRIPCIONES ELECTORALES:

Serán funciones del Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de las Circunscripciones Electorales las siguientes:

- a) Estudiar las quejas formuladas por los presuntos sujetos pasivos del acoso laboral.
- b) Conceptuar si las conductas acusadas son constitutivas de acoso laboral o pueden llegar a serlo.
- c) Adelantar el procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución.
- d) Designar el secretario del Comité que será escogido entre los integrantes del mismo.

Artículo 7. IMPEDIMENTOS: Cuando la persona involucrada en una situación de acoso laboral como sujeto pasivo o activo sea miembro de alguno de estos Comités, éste deberá declararse impedido ante el Comité respectivo, y el Registrador Nacional del Estado Civil designará su reemplazo.

Parágrafo: Si se trata de un representante de los empleados o del Sindicato, el suplente asumirá automáticamente la competencia para conocer del asunto.

CAPÍTULO III

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Artículo 8. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Además de las medidas de prevención que recomiende el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales, la Gerencia del Talento Humano deberá incluir dentro de sus programas de Ética y Valores, de Estímulos, de Bienestar y Capacitación y dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación, entre otras actividades, aquellas encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la entidad y garantizar la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, con sujeción a los recursos humanos y financieros con que se cuente.

JO-

Continuación de la resolución No. del 2006, Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006 y se crean los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral

Página No. 4

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO

Artículo 9. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO. El procedimiento interno conciliatorio como mecanismo preventivo y correctivo de las situaciones de acoso laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, será confidencial, efectivo y respetuoso de la dignidad humana.

Parágrafo 1: Todas y cada una de las personas partícipes del procedimiento previsto en este capítulo tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

Parágrafo 2: El procedimiento preventivo y correctivo interno consagrado en este capítulo, no impide ni condiciona el ejercicio del derecho de quien sea víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley.

Artículo 10. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO:

1. El funcionario que se considere sujeto pasivo de una conducta constitutiva de acoso laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, podrá informar de esta situación a cualquiera de los miembros del Comité de su circunscripción.
2. El Comité respectivo deberá conceptuar si las conductas acusadas son constitutivas de acoso laboral o pueden llegar a serlo.
3. Si el Comité considera que la conducta es constitutiva de acoso laboral o puede llegar a serlo, se procederá a citar individualmente a las partes involucradas a la mayor brevedad propiciando un espacio amigable.
4. Los miembros del Comité se reunirán con las partes implicadas para ser escuchadas y propondrán acciones encaminadas a superar las situaciones manifestadas por ambas partes dentro de un ambiente de cordialidad y respeto. De presentarse voluntad de acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en donde se determinen las acciones correctivas que se tomarán por las partes y los compromisos que cada uno asume.
5. De no haber voluntad conciliatoria, se firmará el acta por las partes consignando este hecho.
6. Si no asistiere alguno de los interesados, se solicitará por parte de los miembros del Comité la justificación de la ausencia y se fijará una nueva fecha que no podrá ser superior a los tres (3) días siguientes; si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia se entenderá que no existe voluntad conciliatoria.

Artículo 11. Socialización previa a la expedición de este reglamento. Este reglamento fue puesto a consideración de los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil de conformidad con lo ordenado en el parágrafo 1º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.



Continuación de la resolución No. del 2006, Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006 y se crean los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral

Página No. 5

Artículo 12. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

14 JUL 2006



ALMABEATRIZ RENGIFO LOPEZ
Registradora Nacional del Estado Civil



CARLOS ALBERTO ARIAS MONCALEANO
Secretario General (E)



JRGP/DMFB/Wilson