

RESOLUCIÓN 2545 DE 2007

(mayo 31)

Diario Oficial No. 46.649 de 4 de junio de 2007

REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

Por la cual se establece el procedimiento interno para la recepción y trámite de quejas de las conductas constitutivas de Acoso Laboral.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Resolución 3352 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.045 de 9 de julio de 2008, 'Por la cual se modifican y adicionan las Resoluciones números [4571](#) del 14 de julio de 2006 y [2545](#) del 31 de mayo de 2007, por las cuales se da aplicación a la Ley [1010](#) de 2006 en la Organización Electoral'

EL REGISTRADOR NACIONAL DEL ESTADO CIVIL,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y, en especial, las conferidas por el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 se estipula 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 mediante Resolución número [4571](#) del 14 de julio de 2006, se reglamentaron los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, así mismo se crearon los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral;

Que se hace necesario establecer un procedimiento interno para la recepción y trámite de quejas de Conductas constitutivas de Acoso Laboral;

Que si bien las entidades públicas no están obligadas a contar con un reglamento interno de trabajo, se impone el acatamiento a las previsiones de la Ley [1010](#) de 2006, razón por la cual se procede, como en efecto se hace, a expedir la siguiente reglamentación, aplicable en la Registraduría Nacional del Estado Civil y de imperioso acatamiento por parte de todos sus servidores públicos,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. De conformidad con el artículo [2o](#) de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.



ARTÍCULO 2o. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. De conformidad con el artículo 2o de la Ley 1010 de 2006, son modalidades generales de acoso laboral 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 desempeñe 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 3o. AUTORES. Puede ser autor de acoso laboral cualquiera de los servidores públicos vinculados a la Registraduría Nacional del Estado Civil, a través de una relación legal y reglamentaria, sin interesar su nivel o grado, sus ingresos, o la naturaleza de su nombramiento (libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, provisional o supernumerario); es decir, en todos los casos en que se trate de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

PARÁGRAFO. La presente reglamentación no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, de consultoría; tampoco, en los casos de contratación estatal, pasantes o estudiantes adscritos a Consultorios Jurídicos.



ARTÍCULO 4o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, establézcanse los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Plan anual de capacitación. Los programas que se adelanten a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Registraduría Nacional del Estado Civil, deberán contener acciones encaminadas a potenciar los recursos emocionales y la competencia psicosocial de los empleados, tales como:

1.1 Inteligencia emocional aplicada al trabajo; con ellos se busca que los participantes aprendan a descubrir y controlar los aspectos propios de la personalidad, como la autoconciencia, el autocontrol, la automotivación, la empatía y la autorregulación y las habilidades sociales. Al mismo tiempo, se desarrollarán actividades sobre la motivación en el grupo de trabajo, creación de equipos de éxito, técnicas de comunicación, preparación para una jubilación activa, gestión de conflictos laborales, relaciones interpersonales u organización del tiempo de trabajo.

1.2 Fortalecimiento del comportamiento de liderazgo, dirigido a las jefaturas de las áreas, capacitándolos para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del acoso laboral y detectarlos precozmente.

1.3 Habilidades para el desarrollo del trabajo, a través de la formación en temas misionales.

1.4 Habilidades sociales en comunicación, asertividad, empatía y técnicas de trabajo en equipo.

2. Inducción y reinducción. Se debe contemplar la presentación de la Ley [1010](#) de 2006, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en la Registraduría Nacional del Estado Civil. Se deberá incorporar dentro de los contenidos temáticos el tema del Acoso Laboral.

3. Programa de salud ocupacional. A través del programa de Salud Ocupacional Anual de la Registraduría Nacional del Estado Civil y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales, se adelantarán acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas e intervención de problemáticas específicas en riesgo psicosocial.

4. Compromiso ético. Dentro del Compromiso ético adoptado por la Registraduría Nacional del Estado Civil, se incorporarán acciones encaminadas a obtener un marco adecuado de respeto por la dignidad humana, de carácter preventivo y correctivo, dirigido a evitar la realización de conductas que constituyen acoso laboral.

5. Capacitación en circunscripciones electorales. La Registraduría Nacional del Estado Civil brindará y recibirá el apoyo necesario a las Delegaciones Departamentales y Registraduría Distrital, para realizar procesos de capacitación sobre el contenido de la Ley [1010](#) de 2006, así como todo el marco de Derechos, Deberes, Prohibiciones, Faltas Gravísimas y Sanciones Disciplinarias de los servidores públicos en cuanto hace relación con el respeto de la dignidad humana y con los bienes jurídicos protegidos.

PARÁGRAFO. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el lugar de trabajo.



ARTÍCULO 5o. PROCEDIMIENTO INTERNO. <Artículo derogado por el artículo [7](#) de la Resolución 3352 de 2008>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [7](#) de la Resolución 3352 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.045 de 9 de julio de 2008.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 2545 de 2007:

ARTÍCULO 5. Créase en la Registraduría Nacional del Estado Civil un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo encaminado a superar las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.

Será un procedimiento oral, en donde se consignará por escrito en él lo estrictamente necesario, bajo claros mecanismos de confidencialidad; NO será incorporado en el respectivo archivo de hojas de vida y NO constituirá, para efecto alguno, antecedente disciplinario.

Procedimiento interno en oficinas centrales:

- a) El funcionario que se considere sujeto pasivo de una conducta constitutiva de acoso laboral podrá informar de esta situación, por escrito y adjuntando las pruebas necesarias a cualquiera de los miembros de Comité de Resolución de Conflictos;
- b) Una vez recibida y radicada la queja, se relacionará dentro de los casos a tratar en el orden del día para desarrollar en la reunión de Comité;
- c) Las quejas serán atendidas en estricto orden de radicación;
- d) Una vez valorada la queja por los miembros del Comité, si esta resulta constitutiva como Acoso Laboral o puede llegar a serlo se dará inicio al trámite conciliatorio interno establecido en el artículo [10](#) de la Resolución número 4571 del 14 de julio de 2007<sic>;
- e) Finalizado el procedimiento conciliatorio interno, las partes deberán suscribir un acta donde manifiesten su voluntad o no de conciliar;
- f) En caso de existir voluntad conciliatoria se procede a cerrar y archivar el expediente, comunicando de ello a las partes;
- g) En caso de no existir voluntad conciliatoria, se seguirá el siguiente procedimiento:
 1. Si el Comité considera que la Conducta no constituye falta disciplinaria, presentará el expediente al nominador junto con las alternativas de solución.

No obstante, el Comité conminará a las partes para que adecuen su comportamiento evitando que se repitan esas conductas y afecte el ambiente laboral de ellos y de sus compañeros.

El procedimiento preventivo y correctivo interno consagrado en este acto administrativo 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.

2. Si el Comité considera que la conducta puede llegar a constituir falta disciplinaria y sin perjuicio de las normas de competencia señaladas en la Ley [1010](#) de 2006, el Comité podrá poner los hechos acaecidos en conocimiento de la Oficina de Control Disciplinario, acompañados de la prueba sumaria existente o de la indicación en donde se la pueda hallar; una vez recepcionada la denuncia, esta dependencia la remitirá, con sus anexos, en forma

inmediata, a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa, para que, si lo estima procedente, avoque su conocimiento.

Procedimiento interno en las circunscripciones electorales:

Se llevará el mismo trámite interno establecido para Oficinas Centrales; sólo en caso de no existir voluntad conciliatoria, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Si el Comité de Resolución de Conflictos considera que la Conducta no constituye falta disciplinaria y es imposible por competencia establecer alternativas de solución dentro de la respectiva circunscripción electoral, presentará el expediente al Comité de Oficinas Centrales junto con las alternativas de solución quien estudiará y emitirá concepto.

2. Sin perjuicio de las normas de competencia señaladas en la Ley [1010](#) de 2006, el Comité de Resolución de Conflictos podrá poner los hechos acaecidos en conocimiento del funcionario competente en asuntos disciplinarios de la Circunscripción electoral, acompañados de la prueba sumaria existente o de la indicación en donde se la pueda hallar; una vez recepcionada la denuncia, la remitirá, con sus anexos, en forma inmediata, a la Procuraduría Seccional o Departamental correspondiente, para que, si lo estima procedente, avoque su conocimiento.

PARÁGRAFO. Cuando el sujeto activo de la Conducta de Acoso Laboral se trate de cualquiera de los Registradores Distritales o Delegados Departamentales, serán competencia del Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales conocer de esta queja y llevar a cabo su procedimiento correspondiente.



ARTÍCULO 6o. CUSTODIA Y CUIDADO DE LOS EXPEDIENTES. <Artículo derogado por el artículo [7](#) de la Resolución 3352 de 2008>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [7](#) de la Resolución 3352 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.045 de 9 de julio de 2008.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 2545 de 2007:

ARTÍCULO 6. Los expedientes que contienen las quejas de Acoso Laboral estarán bajo la custodia y cuidado de la Gerencia del Talento Humano.

En las circunscripciones electorales estarán bajo la custodia y cuidado de los Registradores Distritales y los Delegados Departamentales.



ARTÍCULO 7o. Los funcionarios podrán contar con un servicio permanente de asistencia a través de un profesional en psicología asignado por la Gerencia del Talento Humano, quien desarrollará tareas tales como el tratamiento de problemas de carácter personal y apoyo psicológico a los funcionarios, así como el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de problemática psicosocial.

PARÁGRAFO. En las Circunscripciones Electorales, los Registradores Distritales y Delegados

Departamentales llevarán a cabo los trámites necesarios ante las Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP), para desarrollar acciones preventivas y de capacitación a sus funcionarios.

ARTÍCULO 8o. <Artículo derogado por el artículo [7](#) de la Resolución 3352 de 2008>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [7](#) de la Resolución 3352 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.045 de 9 de julio de 2008.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 2545 de 2007:

ARTÍCULO 8. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar directamente la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente, para lo cual se procederá por la Registraduría Nacional del Estado Civil a designar al funcionario que representará a la entidad.

ARTÍCULO 9o. Los demás aspectos no contemplados en este acto administrativo se sujetarán a lo estipulado en la Ley [1010](#) de 2006.

ARTÍCULO 10o. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C. a 31 de mayo de 2007.

El Registrador Nacional del Estado Civil,

JUAN CARLOS GALINDO VACHA.

El Secretario General (E),

CARLOS ALBERTO ARIAS MONCALEANO.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

