

## RESOLUCIÓN 45 DE 2006

(abril 26)

Diario Oficial No. 46.485 de 17 de diciembre de 2006

### COMISIÓN DE REGULACIÓN DE TELECOMUNICACIONES

Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento conciliatorio interno de acoso laboral.

LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE TELECOMUNICACIONES,

en ejercicio de las facultades legales que le confiere el Decreto 1130 de 2000, y

#### CONSIDERANDO:

Que el Gobierno Nacional expidió la Ley [1010](#) de 2006 mediante la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

Que en el párrafo 1o del artículo [9o](#) de la citada ley, modificada mediante Decreto 231 de 2006 se ordena a los empleadores, dentro de los tres (3) meses siguientes a la promulgación de la ley, establecer los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

Que los Comités de Empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con el acoso laboral;

Que en la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones existe con carácter bipartita la Comisión de Personal, creada mediante Resolución 067 de 2005;

Que por lo anterior, se hace necesario reglamentar la adopción de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral al interior de la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones;

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

#### CAPITULO I.

#### DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. El presente Reglamento rige para todos los Empleados Públicos de la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones.



ARTÍCULO 2o. El presente Reglamento tiene como objeto establecer al interior de la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones, mecanismos de prevención y el procedimiento conciliatorio interno para superar las conductas que se presenten al interior de la Entidad en el marco de las relaciones laborales relacionadas con acoso laboral, en los términos de la Ley [1010](#) de 2006.

#### CAPITULO II.

## COMITÉ DE CONCILIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL.



ARTÍCULO 3o. Créase el Comité de Conciliación para la resolución de conflictos de acoso laboral de que trata la Ley [1010](#) de 2006, integrada por los miembros que conforman la Comisión de Personal, establecida mediante Resolución 067 de 2005.

PARÁGRAFO. Cuando en la conducta denunciada se encuentre involucrado alguno de los empleados públicos designados como miembros del Comité o cuando uno de ellos se ausente temporal o definitivamente, se procederá de la siguiente manera: Si se trata de un representante del Director, este procederá a designar mediante comunicación escrita un nuevo representante. Si se trata de un representante de los empleados públicos, actuará para este caso, el empleado público suplente.



ARTÍCULO 4o. Serán funciones del Comité de Conciliación para la Resolución de conflictos de acoso laboral las siguientes:

- a) Recomendar a quien haga las veces de Jefe de Personal, la implementación de medidas de prevención que contribuyan a solucionar las diferentes problemáticas presentadas. Lo anterior, como resultado de la gestión adelantada por el Comité;
- b) Establecer si las conductas acusadas se enmarcan dentro de los parámetros señalados en la Ley de Acoso Laboral;
- c) Adelantar el procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución;
- d) Comunicar al Director Ejecutivo de la Comisión las acciones que deben ser adoptadas directamente por este, tendientes a resolver los conflictos que han sido de su conocimiento;
- e) Recibir la capacitación programada en materia de resolución de conflictos.

### CAPITULO III.

#### MECANISMOS DE PREVENCIÓN.



ARTÍCULO 5o. Además de las medidas de prevención que recomiende el Comité de Conciliación para la resolución de conflictos de acoso laboral de la Comisión, se establecen los siguientes mecanismos de prevención, los cuales serán implementados por el Centro de Sistemas de Gestión, con sujeción a los recursos humanos y financieros con que cuente:

1. Adelantar programas de bienestar social en lo concerniente a la calidad de vida laboral de la Entidad, los cuales procurarán contener acciones tendientes al mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas.
2. Adelantar programas y estrategias orientados a reforzar los valores institucionales tendientes a generar comportamientos que mejoren las relaciones laborales. Esto con apoyo del Grupo Interno de Gestión Estratégica.

3. Desarrollar talleres de relaciones humanas o de integración, con los cuales se facilite la integración de los servidores de la Entidad y el mejoramiento y mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas, a través del Plan de Capacitación de la Entidad.
4. Incluir dentro de los programas de inducción y reinducción, la presentación de la Ley de Acoso Laboral, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en la Entidad.
5. Sensibilizar a la Alta Dirección mediante capacitaciones de carácter obligatorio a Jefes y Directivos, pues de conformidad con la ley, ellos son los más llamados a verse involucrados en situaciones de acoso laboral.
6. Capacitar a los miembros del Comité en el tema de resolución de conflictos, incluyendo los miembros suplentes.

#### CAPITULO IV.

#### PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO.



ARTÍCULO 6o. El procedimiento interno conciliatorio, como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y el respeto mutuos en procura de superar dichas conductas.



ARTÍCULO 7o. El Comité de Conciliación para la resolución de conflictos de acoso laboral realizará las siguientes acciones para realizar el proceso conciliatorio:

1. En caso de presentarse una situación que pueda constituir o tipificarse como acoso laboral, el afectado podrá informarla a cualquiera de los miembros del Comité. Asimismo, el Comité podrá conocer de una posible conducta por remisión del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos o de la Defensoría del Pueblo.
2. Los miembros del Comité para adelantar el proceso conciliatorio propondrán mecanismos de conciliación que eviten que la posible situación de acoso laboral se constituya en una de las conductas tipificadas por la ley como de acoso laboral.
3. Los miembros del Comité citarán a las partes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a tener conocimiento del hecho para ser escuchados.
4. Los miembros del Comité propiciarán un espacio amigable donde el servidor que se considera objeto de acoso laboral expondrá las situaciones ocurridas. Se procederá de igual forma con el servidor que se supone está propiciando dichas conductas.
5. Posteriormente, los miembros del Comité se reunirán con las partes implicadas para ser escuchadas, propiciando que las partes en conflicto establezcan los mecanismos para su solución y propondrán acciones encaminadas a superar las situaciones expuestas dentro de un ambiente de cordialidad y respeto. De presentarse voluntad de acuerdo, se firmará una acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en donde se determinen las acciones correctivas que se tomarán por las mismas y/o los compromisos que cada uno asume.
6. De no haber voluntad conciliatoria, se firmará el acta por las partes y el afectado quedará en libertad para solicitar la intervención de una institución competente o del Ministerio Público con

el fin de buscar la solución.

7. En caso de que no asista 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 hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, de lo cual se dejará constancia en acta suscrita por el afectado y los miembros del Comité y el afectado quedará en libertad de solicitar la intervención de otra institución competente o del Ministerio Público.



ARTÍCULO 8o. Este Reglamento fue puesto a consideración de los empleados públicos de la Comisión, de conformidad con lo ordenado en el párrafo 1o del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006.



ARTÍCULO 9o. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D.C., a 26 de abril de 2006.

El Director ejecutivo,

CARLOS ALBERTO HERRERA BARROS.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

