

RESOLUCIÓN 4571 DE 2006

(julio 14)

Diario Oficial No. 46.334 de 19 de julio de 2006

REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

<Ver Resumen de Notas de Vigencia>

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.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- En criterio del editor para la Interpretación de esta resolución debe tenerse en cuenta la expedición de la Resolución [4877](#) de 2013, 'por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, se adopta el procedimiento interno conciliatorio para superarlas y se establece el procedimiento para la elección de los representantes y los suplentes de los funcionarios ante los Comités de Convivencia Laboral', publicada en el Diario Oficial No. 48.805 de 29 de mayo de 2013.
- Modificada por la Resolución 710 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.252 de 3 de febrero de 2009, 'Por la cual se modifica parcialmente el artículo [1o](#) de la Resolución número 3607 de 2008'
- Modificada por la Resolución 3607 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.054 de 18 de julio de 2008, 'Por la cual se modifica la Resolución número [3352](#) del 8 de julio de 2008 por la cual se da aplicación a la Ley [1010](#) de 2006 en la Organización Electoral'
- 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'

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 [1o](#) 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 [2o](#) 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:

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. CAMPO DE APLICACIÓN. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 3352 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> Las disposiciones del presente Acuerdo rigen respecto de las servidoras y los servidores públicos de la Organización Electoral, quienes pueden ser sujetos pasivos o activos de acoso laboral, sin interesar su nivel o grado, sus ingresos, o la forma de provisión del cargo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) 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 4571 de 2006:

ARTÍCULO 1. El presente reglamento rige para todos los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.



ARTÍCULO 2o. OBJETO. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 3352 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> Mediante este reglamento y en desarrollo de la Ley 1010 de 2006 se establecen formalmente en la Organización Electoral, mecanismos de prevención del acoso laboral y un procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos causados por conductas relacionadas con él.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) 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 4571 de 2006:

ARTÍCULO 2. 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.

CAPITULO II.

COMITÉS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.



ARTÍCULO 3o. CONFORMACIÓN. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 3607 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> De conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, se conformará un Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral para la planta de las Oficinas Centrales de la Registraduría Nacional del Estado Civil, la planta del Consejo Nacional Electoral, y uno en cada circunscripción electoral.

PARÁGRAFO 1. <Parágrafo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 710 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales, al que compete resolver las quejas por conductas de Acoso Laboral que involucren funcionarias y funcionarios del nivel central, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán derecho a 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 o una representante de las funcionarias y los funcionarios o su suplente.

Notas de Vigencia

- Parágrafo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 710 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.252 de 3 de febrero de 2009.

Legislación Anterior

Texto modificado por la Resolución 3607 de 2008:

PARÁGRAFO 1. Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales, al que compete resolver las quejas por conductas de Acoso Laboral que involucren funcionarias y funcionarios del nivel central, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán derecho a voz y voto:

- a) Un o una representante del Registrador (a) Nacional del Estado Civil, quien lo presidirá;
- b) Secretario (a) General;
- c) Director (a) y Financiero (a);
- d) Gerente del Talento Humano;
- e) Coordinador (a) de Registro y Control de la Gerencia del Talento Humano;
- f) Un o una representante del Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la Registraduría Nacional o su suplente;
- g) Un o una representante de las funcionarias y funcionarios o su suplente.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 3607 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.054 de 18 de julio de 2008.
- Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 3352 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.045 de 9 de julio de 2008.

Legislación Anterior

Texto modificado por la Resolución 3352 de 2008:

ARTÍCULO 3. De conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo [9](#)o de la Ley 1010 de 2006, se conformará un Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral para la planta de las Oficinas Centrales de la Registraduría Nacional del Estado Civil, la planta del Consejo Nacional Electoral, y uno en cada circunscripción electoral.

PARÁGRAFO 1o. Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales, al que compete resolver las quejas por conductas de Acoso Laboral que involucren funcionarias y funcionarios del nivel central, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán derecho a voz y voto:

- A. Un o una representante del Registrador (a) Nacional del Estado Civil, quien lo presidirá.
- B. Secretario (a) General.
- C. Director (a) y Financiero (a).
- D. Gerente del Talento Humano.
- E. Director (a) Administrativo (a).

F. Un o una representante del Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la Registraduría Nacional o su suplente.

G. Un o una representante de las funcionarias y funcionarios o su suplente

PARÁGRAFO 2o. Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de la planta de personal del Consejo Nacional Electoral, al que compete resolver las quejas por conductas de Acoso Laboral que involucren funcionarios del Consejo Nacional Electoral, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán derecho a voz y voto:

A. Presidente (a) del Consejo Nacional Electoral o su delegado (a) quien lo presidirá.

B. Un o una representante del Registrador (a) Nacional del Estado Civil.

C. Asesor (a) del Consejo Nacional Electoral con funciones de Coordinación Administrativa.

D. Gerente del Talento Humano de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

E. Un o una representante de las funcionarias y funcionarios adscritos al Consejo Nacional Electoral, designado por la Sala Plena de esta Corporación, o su suplente.

PARÁGRAFO 3o. Créase el Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de las Circunscripciones Electorales, al que compete resolver las quejas por conductas de Acoso Laboral que involucren funcionarios del respectivo nivel desconcentrado, el cual estará integrado por los siguientes funcionarios, quienes tendrán derecho a voz y voto:

A. Un o una representante del Registrador (a) Nacional del Estado Civil quien lo presidirá.

B. Coordinador (a) Administrativo (a) y Financiero (a) de la respectiva circunscripción.

C. Coordinador (a) de Talento Humano de la respectiva circunscripción.

D. Un o una representante del Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la Registraduría Nacional designado por la Junta Directiva Nacional.

E. Un o una representante de las funcionarias y funcionarios o su suplente Si en la respectiva circunscripción no tiene representación el sindicato, esta plaza será cubierta mediante elección de un funcionario (a) de la circunscripción correspondiente.

PARÁGRAFO 4o. En los casos en que el Comité lo considere necesario o a petición del sujeto pasivo, se solicitará al Gerente del Talento Humano la designación de un psicólogo (a) que sea funcionario (a) de la entidad, el cual brindará asesoría y tendrá voz pero no voto en las decisiones del Comité.

Texto original de la Resolución 4571 de 2006:

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

PARÁGRAFO 1o. 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 2o. 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 4o. FORMA DE ELECCIÓN. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 3352 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> La elección de las o los representantes de las funcionarias y funcionarios en los Comités de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de la planta de personal de Oficinas Centrales, del Consejo Nacional Electoral y de las Circunscripciones Electorales, se hará por votación universal, directa y secreta de las funcionarias y funcionarios que ocupen un cargo en la planta de personal correspondiente.

El o la Gerente del Talento Humano establecerá el procedimiento y la fecha de elección de los representantes de las funcionarias y funcionarios que harán parte de este Comité.

El periodo de los representantes de las funcionarias y funcionarios será de dos (2) años y podrán ser reelegidos.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [3](#) 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 4571 de 2006:

ARTÍCULO 4. 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 5o. FUNCIONES. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 3352 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> Compete al Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral para la planta de las Oficinas Centrales de la Registraduría Nacional del Estado Civil, la planta del Consejo Nacional Electoral, y de las circunscripciones electorales, realizar las siguientes funciones:

- a) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención;
- b) Conocer mediante el procedimiento establecido en el Capítulo IV de la presente, los casos de Acoso Laboral que le sean reportados y propender por la solución conciliada de los mismos;
- c) Proponer la relación de acciones terapéuticas aplicables al grupo o a las personas afectadas tendientes a superar la situación de conflicto y/o al mejoramiento del clima laboral;
- d) Realizar seguimiento a la evolución los casos sometidos a su consideración;
- e) Dar traslado de lo actuado a la autoridad disciplinaria competente en caso de que no se logre acuerdo entre las partes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo [12](#) de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006;
- f) Designar el Secretario (a) del Comité quien será escogido (a) entre los integrantes del mismo.

PARÁGRAFO 1o. Compete al Presidente del Comité citar a reunión y suscribir las actas del Comité impartiendo a esta aprobación.

PARÁGRAFO 2o. Compete al Secretario del Comité elaborar y custodiar las actas y suscribirlas dando fe de su aprobación, así como circularizar entre todos los miembros del Comité las decisiones que adopte la mayoría y las citaciones que efectúe el Presidente.

PARÁGRAFO 3o. El Comité Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de las Circunscripciones Electorales deberá presentar informe estadístico trimestral al Comité de Resolución de Conflictos de Conductas de Acoso Laboral de Oficinas Centrales, en el que indicará el número y tipo de casos reportados y los funcionarios involucrados en los mismos.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [4](#) 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 4571 de 2006:

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:

- 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 6o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE LAS CIRCUNSCRIPCIONES ELECTORALES. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> 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 7o. IMPEDIMENTOS. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> Cuando la persona involucrada en una situación de acoso laboral como sujeto pasivo o activo sea miembro de alguno de estos Comités, este 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.

CAPITULO III.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN.



ARTÍCULO 8o. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 3352 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> De conformidad con lo dispuesto en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de enero 23 de 2006, se establecen los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Capacitación La Registraduría Nacional del Estado Civil, por intermedio de la Gerencia del Talento Humano, dispondrá lo necesario para la divulgación entre las y los servidores públicos que integran la planta de personal de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en la que se incluye la planta de personal asignada al Consejo Nacional Electoral, Despacho del Presidente (a) y Despacho de las Consejeras o Consejeros, de la Ley [1010](#) de 2006 y la problemática que regula, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio, entre otros aspectos relacionados.

Para efectos de lo anterior, la Gerencia del Talento Humano consultará, en lo pertinente, al Comité Nacional Paritario de Salud Ocupacional.

2. Sensibilización Con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales, se efectuarán programas de sensibilización dirigidos a fortalecer las actividades de prevención, promoción y educación que permitan la detección e intervención efectiva de la problemática originada por el acoso laboral dentro del contexto del riesgo psicosocial.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [5](#) 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 4571 de 2006:

ARTÍCULO 8. Además de las medidas de prevención que reco miende 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.

CAPITULO IV.

PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO.



ARTÍCULO 9o. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> 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 1o. 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 2o. 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 INTERNO. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo [6](#) de la Resolución 3352 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y el respeto mutuo en procura de superar dichas conductas:

a) El procedimiento se genera una vez enterado el Comité de los hechos, bien sea por conducto del afectado o por otra fuente idónea, como las autoridades públicas o terceros informantes.

La queja correspondiente deberá ser radicada por escrito ante el Presidente del Comité y con ella la o el interesado podrá allegar las pruebas que estime pertinentes.

Las quejas serán atendidas en estricto orden de radicación;

b) Establecida la verosimilitud de los hechos, la oportunidad y la conveniencia de iniciar el trámite conciliatorio, el Comité convocará a los sujetos involucrados a la mayor brevedad posible, y en sesión ordinaria o extraordinaria, según la urgencia del caso, los escuchará por separado o conjuntamente, según sea conveniente;

c) Si hay circunstancias que razonablemente impidan el traslado de los involucrados, el Comité evaluará las estrategias que se deben adoptar para intervenir la situación de acoso;

d) Si las o los interesados o involucrados concurren, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto, el Comité planteará fórmulas de solución y los invitará a que ellos mismos propongan acciones y establezcan mecanismos encaminados a superar las situaciones expuestas;

e) En el evento de conseguirse un acuerdo, se suscribirá un acta de conciliación, en donde se consignarán los compromisos que cada uno asume y las acciones correctivas y las recomendaciones del Comité;

f) Si no hay ánimo conciliatorio quedará constancia de ello en el acta y tanto las partes como el Comité quedarán en libertad para solicitar la intervención de la autoridad disciplinaria competente si estiman que la situación lo amerita;

g) La inasistencia de las partes hará presumir su falta de ánimo conciliatorio y se procederá conforme a lo previsto en el punto anterior. Sin perjuicio de que si el Comité lo estima pertinente o por existir excusas justificadas, se convoque a los interesados a una nueva sesión.

PARÁGRAFO. CUSTODIA Y CUIDADO DE LOS EXPEDIENTES. Los expedientes que contienen las quejas por Acoso Laboral estarán bajo la custodia y cuidado del Presidente de cada

Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [6](#) 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 4571 de 2006:

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. <Ver Resumen de Notas de Vigencia> Este reglamento fue puesto a consideración de los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil de conformidad con lo ordenado en el párrafo 1o del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006.



ARTÍCULO 12. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 14 de julio de 2006.

La Registradora Nacional del Estado Civil,

ALMABEATRIZ RENGIFO LÓPEZ.

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

