

RESOLUCIÓN 2228 DE 2012

(noviembre 7)

Diario Oficial No. 48.628 de 28 de noviembre de 2012

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Por medio de la cual se define la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación tanto en el Nivel Central como Seccional y se fijan las medidas preventivas y correctivas para el manejo de las situaciones de posible acoso laboral.

EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN,

en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 17 del artículo [11](#) de la Ley 938 de 2004 Estatuto Orgánico de la Fiscalía General de la Nación y del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [25](#) de la Constitución Política, prevé el trabajo como un derecho del cual goza toda persona y una obligación social que en todas sus modalidades, es objeto de la especial protección del Estado, para garantizar su ejercicio en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, ordenando en el artículo [9o](#), numeral 1o, que dentro de los reglamentos internos las instituciones deban contemplar 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, para lo cual los comités bipartitos asumirán las funciones relacionadas con la convivencia laboral.

Que para dar cumplimiento a lo ordenado por la Ley [1010](#) de 2006, el entonces Fiscal General de la Nación, expidió la Resolución número 0-0474 de 20 de febrero de 2007, a través de la cual adoptó las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en situaciones de acoso laboral; creó los Comités de Convivencia y Conciliación y estableció un procedimiento conciliatorio interno.

Que dicha resolución fue modificada mediante Resolución número [0-2163](#) de 29 de junio de 2007, y adicionada y corregida a través de Resolución número 0-3351 de 13 de julio de 2009.

Que el 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución número [652](#) de 2012, “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones en materia de acoso laboral”.

Que el 18 de julio de 2012, el Ministerio de Trabajo profirió la Resolución número [1356](#) de 2012, “por la cual se modifica parcialmente la Resolución número 652 de 2012”.

Que en cumplimiento a lo dispuesto por las citadas Resoluciones número [652](#) y [1356](#) de 2012 emitidas por el Ministerio del Trabajo, es deber de la Fiscalía General de la Nación, adecuar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como Seccional y, en consecuencia derogar las Resoluciones número 0-0474 del 20 de febrero de

2007, y [0-2163](#) de 29 de junio de 2007 y 0-3351 de 13 de julio de 2009.

Que en el transcurso del año 2012, en la mayoría de los Comités se realizó el proceso de elección de los representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el Seccional, para el periodo 2012-2014.

Que en razón a lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. Implementar en la Fiscalía General de la Nación, tanto en el Nivel Central como en el Seccional, el contenido de lo dispuesto por las Resoluciones número [652](#) del 30 abril de 2012 y [1356](#) del 18 de julio de 2012, proferidas por el Ministerio de Trabajo y adoptar las medidas preventivas y correctivas para el manejo de las situaciones de presunto acoso laboral.



ARTÍCULO 2o. CAMPO DE APLICACIÓN. Las disposiciones aquí contempladas rigen para todos los servidores de la Fiscalía General de la Nación, tanto en el Nivel Central como en el Seccional.

CAPÍTULO II.

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.



ARTÍCULO 3o. CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS. El Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central estará integrado por los siguientes servidores públicos de la entidad, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes.

1. El Fiscal General de la Nación o su Delegado.
2. El Secretario General o su Delegado.
3. El Director Nacional Administrativo y Financiero o su Delegado.
4. El Jefe de la Sección de Bienestar o su Delegado.
5. Cuatro (4) representantes de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

El Comité de Convivencia Laboral del Nivel Seccional estará integrado por los siguientes servidores públicos de la entidad, quienes tendrán voz y voto y serán miembros permanentes.

1. El Director Seccional Administrativo y Financiero o su Delegado.
2. El Director Seccional de Fiscalías o su Delegado.
3. El Director Seccional del Cuerpo Técnico de Investigación o su Delegado.
4. El servidor que cumpla con las funciones de Bienestar en el Nivel Seccional.

5. Cuatro (4) representantes de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

Será invitado permanente al Comité, el Jefe de la Oficina Jurídica o su delegado, quien participará en las reuniones del comité con voz pero sin voto, tanto en el Nivel Central como en el Nivel Seccional.

Igualmente, podrán asistir como invitados, profesionales expertos en diversas áreas que a consideración del Comité de Convivencia Laboral deban participar en la sesión.

PARÁGRAFO. Los servidores y/o funcionarios que sean designados en calidad de delegados del Comité, tanto en el Nivel Central como Seccional, deberán contar con las competencias, habilidades y destrezas que les permita ejercer con idoneidad su labor.



ARTÍCULO 4o. ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES. Los representantes de los trabajadores serán cuatro (4) principales y cuatro (4) suplentes, para el Comité de Convivencia Laboral en el Nivel Central como Seccional.

PARÁGRAFO. La Secretaría General de la Fiscalía General de la Nación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición de la presente resolución, establecerá mediante acto administrativo el procedimiento correspondiente para la elección de los representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral, en el Nivel Central como Seccional.



ARTÍCULO 5o. PERÍODO. Los representantes de los servidores tendrán un período de dos (2) años, que se contarán desde la fecha en la que se les comunique formalmente su elección.



ARTÍCULO 6o. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral, deberá elegir, por mayoría de votos entre sus miembros un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la Fiscalía General de la Nación, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Fiscalía General de la Nación, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



ARTÍCULO 7o. SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario Técnico, por mayoría de votos, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los servidores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Fiscalía General de la Nación.



ARTÍCULO 8o. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como Seccional, sesionará con la mitad más uno de sus miembros.

El Comité se reunirá ordinariamente por lo menos cada tres (3) meses, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



ARTÍCULO 9o. FUNCIONES DE LOS COMITÉS. Son funciones de los Comités de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las

recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

8. Presentar a la alta dirección de la Fiscalía General de la Nación las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Oficina de Personal y a la Sección de Bienestar de la Fiscalía General de la Nación.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Fiscalía General de la Nación.



ARTÍCULO 10. ÁMBITO DE COMPETENCIA DEL COMITÉ PARA CONOCER DE LAS QUEJAS PRESENTADAS. Para determinar los casos objeto de análisis y trámite por cada uno de los Comités de la Entidad se establecen las siguientes reglas

1. Cuando en la queja se dirija contra un servidor público del Nivel Central, conocerá de la misma el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central.

2. Cuando la queja se dirija contra un servidor público del Nivel Seccional, conocerá de la misma el respectivo Comité de Convivencia Laboral de la Seccional a la que este pertenezca.

3. Cuando contra uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral o sus respectivos delegados, se presente queja por presunto acoso laboral, con el fin de garantizar la imparcialidad, objetividad y el debido proceso en las actuaciones que debe adelantar el comité, se procederá de la siguiente forma:

En el Nivel Central, el Presidente del Comité mediante comunicación, separará del conocimiento del caso al miembro contra el cual se dirige la queja y designará un miembro ad hoc, que no podrá ser inferior jerárquico del presunto implicado, únicamente para que conozca de la queja instaurada contra el miembro del Comité que reemplaza.

En el Nivel Seccional, la queja deberá remitirse al Comité de Nivel Central, para que este asuma el conocimiento del caso.



ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO. El procedimiento surtido por el Comité, es un espacio creado para superar las conductas de acoso laboral y facilitar que las partes puedan llegar a un acuerdo. Dicho procedimiento, será confidencial, basado en el diálogo y respeto mutuo, tendiente a superar conductas de acoso, mejorando las relaciones de trabajo y se rige por las siguientes pautas:

1. La queja de acoso laboral deberá ser interpuesta por quien se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir conductas de acoso laboral.

2. La queja deberá ser dirigida a la Secretaría Técnica del respectivo Comité de Nivel Central o Seccional, según corresponda, realizando una descripción clara y precisa de los hechos o

circunstancias de tiempo, modo y lugar del presunto acoso.

3. La queja deberá establecer claramente el sujeto activo que realizó la aparente conducta constitutiva de acoso laboral.

4. La queja deberá establecer si la conducta se ha presentado una vez o si la misma ha sido reiterativa.

5. La Secretaría Técnica del Comité a Nivel Central o Seccional según corresponda, procederá a revisar si la queja cumple con los requisitos establecidos para su trámite. Si la queja no cumple con los anteriores requisitos la Secretaría Técnica del Comité manifestará por escrito tal situación al interesado, para que subsane la queja en el término máximo de cinco (5) días hábiles, so pena que esta se entienda desistida.

6. Recibida la queja con el cumplimiento de los requisitos señalados, la Secretaría Técnica, solicitará los descargos al presunto implicado, quien los deberá aportar en un término máximo de cinco (5) días hábiles; surtido este proceso, la Secretaría Técnica incluirá la presentación del caso en el orden del día de la próxima sesión del Comité, para que este órgano colegiado adopte las decisiones a que haya lugar.

7. Cuando se vislumbre la posible ocurrencia de una conducta de acoso laboral, y se haya agotado el procedimiento establecido en la presente resolución, sin que se logre acuerdo conciliatorio entre las partes, se remitirán las diligencias adelantadas, así como todos los documentos que compongan el expediente a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante las actuaciones de su competencia, lo anterior en concordancia con lo dispuesto en la Circular 20 del 18 de abril de 2007, el Decreto número [262](#) de 2000 y demás normas que rigen la materia.

8. Si la queja se presenta transcurridos seis (6) meses después de la última fecha en la que haya ocurrido las conductas constitutivas de acoso laboral, los Comités de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como Seccional, se declararán impedidos para conocer de la misma, de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley [1010](#) de 2006.

9. Si el Comité determina que en la queja presentada se evidencian conductas que se adecuan dentro de los criterios establecidos por la Ley [1010](#) de 23 de enero de 2006, fijará la fecha para la diligencia de conciliación y designará a los miembros del organismo que deben asistir a la misma, para lo cual la Secretaría Técnica a Nivel Central o Seccional según corresponda, enviará las citaciones respectivas.

10. Llegado el día y hora señalado para la conciliación, se elaborará y firmará el acta respectiva en la que se plasme el resultado de la diligencia.

11. Si llegada la fecha de la diligencia de conciliación no asistiere alguno de los involucrados, previa justificación debidamente soportada y avalada por él o los miembros del Comité que asistan a la diligencia, este o estos fijarán nueva fecha para que la conciliación se lleve a cabo dentro de los diez (10) días siguientes.

Si para la nueva fecha no asistiere quien ya justificó su inasistencia y se tratare del quejoso, se entenderá como desistida la queja y el caso será cerrado al interior del comité; si por el contrario, fuere el presunto implicado, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y se dará traslado a la autoridad competente.

12. La Secretaría Técnica incluirá en el orden del día de la próxima sesión del Comité, los informes de las conciliaciones llevadas a cabo con anterioridad a esa sesión y el resultado de las mismas.



ARTÍCULO 11. <No incluido en el documento oficial>.



ARTÍCULO 12. RESERVA. Los miembros de los Comités de Convivencia Laboral, y cualquier otro servidor que por el ejercicio de sus funciones tenga información o documentos relacionados con conflictos de acoso laboral tiene el deber de guardar reserva frente a los datos conocidos, en particular lo que concierne al quejoso, presunto implicado y a los hechos, de conformidad con lo consagrado en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 y, del principio de confidencialidad establecido en la Ley [1266](#) de 2008.

CAPÍTULO III.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.



ARTÍCULO 13. ATRIBUCIONES DE LA SECCIÓN DE BIENESTAR EN RELACIÓN CON LA CONVIVENCIA LABORAL. La Fiscalía General de la Nación por intermedio de la Sección de Bienestar en el Nivel Central y en el Seccional, deberá desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente laboral y de fomentar las relaciones sociales positivas entre todos los servidores de la entidad.

La Sección de Bienestar se encargará de coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentra afiliada la Institución, acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, bajo los términos establecidos en el artículo [12](#) de la Resolución número 652 de 2012.

Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

1.1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte de la entidad y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los servidores y funcionarios, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.3. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los servidores y funcionarios de la Fiscalía General de la Nación, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.4. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

1.5. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales

positivas entre los servidores o funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la entidad.

1.6. Promover actividades pedagógicas, de consultoría organizacional, consultoría psicológica individual o cualquier tipo de acciones para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor o funcionario dentro de la entidad, que se encuentren contenidas dentro del plan de acción conjunta del programa de bienestar y/o de salud ocupacional.

1.7. Sugerir recomendaciones frente a circunstancias que alteren la convivencia laboral para generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente en la entidad, propendiendo por la protección de la intimidad, la honra, la libertad, la salud física y mental de las personas en su puesto de trabajo.

1.8. Apoyar permanentemente las decisiones que adopte el comité, a través del programa de salud ocupacional y vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

1.9. Trabajar mancomunadamente con el Comité de Ética y Buen Gobierno lo concerniente a la divulgación permanente y sistemática del Código de Ética, de acuerdo con los parámetros establecidos por la Secretaría General, y en concordancia con lo previsto en el artículo [11](#) de la Resolución número 652 de 2012.

2. Medidas correctivas:

2.1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2. Promover la participación de los servidores y funcionarios en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

CAPÍTULO IV.

DISPOSICIONES FINALES.



ARTÍCULO 14. PERÍODO DE TRANSICIÓN. Los representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el Seccional, que fueron elegidos en el proceso electoral celebrado en el presente año ejercerán sus funciones hasta la culminación del periodo para el cual fueron elegidos.

Aquellos representantes que en la actualidad ejercen dicha designación en calidad de suplentes, pasarán a desempeñarse como miembros principales, durante el término restante del periodo para el cual fueron elegidos.

Las cuatro suplencias de que trata el artículo [4o](#), serán ejercidas por los servidores que en el proceso electoral de 2012, obtuvieron las cuatro votaciones que precedieron a las obtenidas por los actuales miembros.

PARÁGRAFO. Los Comités en los que a la fecha de expedición de la presente resolución no hayan celebrado elecciones deberán realizar las mismas, de conformidad con lo establecido en el presente acto administrativo y, en el que se expida por parte de la Secretaría General, señalado en el parágrafo del artículo [4o](#) de esta resolución.



ARTÍCULO 15. DEROGATORIA. Derogar las Resoluciones número 0-0474 del 20 de

febrero de 2007, [0-2163](#) de 29 de junio de 2007, y 0-3351 de 13 de julio de 2009 expedidas por la Fiscalía General de la Nación.



ARTÍCULO 16. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deja sin efectos todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 7 de noviembre de 2012.

El Fiscal General de la Nación,

EDUARDO MONTEALEGRE LYNNET.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

