



RESOLUCIÓN N°
15 OCT. 2024

0 0476

“Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la Resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023, y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024”

LA FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En uso de sus facultades legales y reglamentarias y, en especial, de las conferidas por los numerales 19 y 25 del artículo 4° del Decreto Ley 016 de 2014, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 4° de la Resolución No. 652 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 dispone que 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 la norma en cita y la Resolución No. 652 de 2012 modificada por la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, establecen la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, así:

“El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

(...)

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes”.

Qué el artículo 4 de la aludida Resolución, también señala: ***“las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país”.*** (Negritas fuera del texto original).

Que a través de la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021, se dictó disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, la cual fue modificada por última vez, a través de la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024 en cuanto a la definición, conformación y funcionamiento de los comités de convivencia de la Entidad como también se fortaleció el procedimiento que surte el mismo, y debida atención que deben tener las quejas relacionadas con el acoso sexual laboral.

Que consistente con lo anterior, de las modificaciones principales que se surtieron a través de la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024, fue la señalada en el artículo primero, sobre la conformación de los Comités de Convivencia Laboral, en el que se abrió la posibilidad, de que en los comités de convivencia laboral de nivel seccional, con plantas de personal iguales o inferiores a 100 servidores, **estaría integrado por dos (2) representantes de los servidores con sus respectivos suplentes**, de bien de tres (3) servidores, como sucede con los comités de convivencia laboral de nivel central, o seccional si la planta es superior a 101 servidores.



Página 2 de 6 de la Resolución No. **0 - 0476** de 2024 "Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023 , y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024"

Que la anterior modificación tenía como objetivo que en las seccionales de la Fiscalía General de la Nación con menos servidores, se pudiese instalar los Comités de Convivencia Laboral dado a la poca participación que se identifica que existe para su postulación, pese a la divulgación de los incentivos que se tiene por pertenecer al Comité como también la importancia de esa labor.

Que según lo dispuesto en Concepto No. 229271 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que resuelven el interrogante sobre cuál debe ser la acción a seguir en caso de que en la convocatoria que se realice los trabajadores no desean postularse al Comité a pesar de las insistencias de los empleadores, ello debido a que no quieren asumir mayores responsabilidad a las propias de su cargo o consideran que no es una instancia a la que quieran pertenecer, citando al Ministerio de Trabajo, señalando lo siguiente:

*[...]Ahora bien, si a pesar de que el Empleador ha cumplido con la obligación de instrucción previa acerca de lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones en comento, indicando los beneficios que esta situación les traería a los trabajadores, éstos deciden en el término de postulación, no postular a nadie, ni postularse a sí mismos, como en el momento de elección, votar en blanco frente a quienes se encuentren postulados, atendiendo a las normas que rigen la materia, el Comité realizará las funciones que le corresponden, regladas en la Resolución antes mencionada, sin los representantes de los trabajadores porque así lo han decidido en la votación, **pues nadie puede ser obligado a elegir, ni ser elegido, siendo una decisión voluntaria de los trabajadores que un órgano funcione sin sus representantes, (...)**Por lo anterior, en caso de que el empleador haya realizado en debida forma la convocatoria para conformar el comité y haya señalado los beneficios del mismo y nadie se postula o gana el voto en blanco, el Comité de Convivencia estará conformado únicamente por los representantes del empleador, sin embargo aún queda el vacío frente al periodo del Comité, pues si bien este es de dos años, es preferible -a juicio del autor- realizar convocatorias frecuentes inferiores a la vigencia del Comité, con el fin de que los trabajadores mantengan la posibilidad de postularse [...]*

Que, se ha identificado en el transcurso de este mes, que se encuentran Comités de Seccionales tales como: Amazonas, Arauca, Vichada, en los que pese a que se ha realizado múltiples convocatorias, no se ha logrado la postulación por parte de los servidores para ser elegidos como representantes de los servidores.

Que por lo tanto, y a efectos de evitar que haya un Comité de Convivencia Laboral únicamente sesionando con representantes de la administración, se identifica la necesidad de modificar la reglamentación actual, a efectos de reglar que ante una situación como la que actualmente se presenta, deberá el Subdirector Regional, definir a través de qué Comité de Convivencia Seccional más próximo geográficamente o con situaciones particulares en común conocerá de los casos de la seccional en la que no se postuló mínimo dos servidores como representantes de los servidores.

Que concordante con lo anterior, se identificó también la necesidad de aclarar que los delegados que pueden participar en los comités respectivos, podrán ser de nivel profesional, dado que se



Página 3 de 6 de la Resolución No. 0 - 0476 de 2024 “Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023 , y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024”

ha identificado que en algunas regionales o seccionales, no se tiene la cantidad suficiente de asesores para atender este tema como delegados.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – Modificar el artículo primero de la Resolución No. 0-0309 de 2024 que modificó entre otros aspectos, el artículo CUARTO del Capítulo II de la Resolución No. 0-1234 de 11 de agosto de 2021, para introducir el PARÁGRAFO A que señalará la alternativa ante la eventual situación que se presente en las seccionales respecto de la no postulación de mínimo dos servidores para representar a los servidores en dicha instancia y complementar el PARÁGRAFO CUARTO conforme a lo enunciado:

“

CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

(...)

ARTÍCULO CUARTO. *Conformación de los Comités de Convivencia Laboral. En la Fiscalía General de la Nación funcionará un (1) Comité de Convivencia Laboral en el Nivel Central y un (1) Comité de Convivencia Laboral en cada Dirección Seccional, integrados por una pluralidad de miembros según el número de servidores adscritos, de acuerdo con la conformación prevista en el presente artículo.*

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

- 1. Fiscal General de la Nación o su Delegado quién actuará como su representante.*
- 2. Vicefiscal General de la Nación o su Delegado quién actuará como su representante.*
- 3. Director(a) Ejecutivo(a) o su Delegado quién actuará como su representante.*
- 4. Subdirector(a) de Talento Humano o su Delegado quien actuará como su representante.*
- 5. Cuatro (4) representantes de los servidores con sus respectivos suplentes.*

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Seccional, con plantas de personal iguales o superiores a 101 servidores, estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

- 1. Director Seccional o su Delegado quién actuará como su representante.*
- 2. Subdirector Regional de Apoyo a la Gestión o su Delegado en cada Seccional quien actuará como su representante.*
- 3. Analista del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la Subdirección Regional de Apoyo correspondiente.*



0 0476

Página 4 de 6 de la Resolución No. 0 0476 de 2024 “Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023 , y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024”

El Subdirector Regional definirá en el inicio del período del Comité de Convivencia Laboral de Nivel Seccional, quién actuará como representante del Analista del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, o quien haga sus veces, para que actúe en los casos excepcionales en que no pueda asistir, informando esta designación a la Secretaría Técnica del respectivo Comité.

4. Tres (3) representantes de los servidores con sus respectivos suplentes

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Seccional, con plantas de personal iguales o inferiores a 100 servidores, estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

1. Director Seccional o su Delegado quien actuará como su representante.
2. Subdirector Regional de Apoyo a la Gestión o su Delegado en cada Seccional quien actuará como su representante.
4. Dos (2) representantes de los servidores con sus respectivos suplentes

PÁRAGRAFO PRIMERO: Podrán ser invitados a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, con voz, pero sin voto, el Director de Asuntos Jurídicos o su delegado.

PARÁGRAFO PRIMERO A. En la eventual situación, en el que la Subdirección Regional a través de la seccional correspondiente haya realizado mínimo 3 convocatorias (continuas o discontinuas) para la postulación de los servidores para ser representantes de los servidores en dicha instancia, y explicando los beneficios y/o importancia del rol; y no se haya postulado mínimo dos o tres servidores como resultado de la convocatoria (según sea el número de la planta), se aplicarán las siguientes reglas:

- (i) El Subdirector Regional, a través de Circular, de manera pronta y oportuna, definirá y dará a conocer cuál será el Comité de Convivencia Seccional que asumirá el conocimiento de los casos que se presenten por parte de los servidores de la seccional en la que no hubo postulación de servidores. La seccional será elegida por parte del Subdirector Regional teniendo en cuenta criterios de proximidad o particulares que tengan en común, e informará dicha circular a la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central y al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional para conocimiento de lo pertinente.
- (ii) Ante esta situación, el correo electrónico para la recepción de quejas de acoso laboral de la seccional de la que no se obtuvo postulación, se mantendrá activo, y quien ejercerá su revisión y seguimiento para la gestión de las quejas que sean recibidas, es el secretario técnico del Comité de Convivencia de la Seccional que asuma dicha competencia; siendo responsabilidad del Subdirector Regional revisar la carga laboral del secretario y gestionará que se dé aplicación a lo dispuesto en el párrafo quinto de este artículo.
- (iii) En el momento en que se vaya a sesionar por parte del Comité de Convivencia que asumió dicha competencia, y se vayan a estudiar casos presentados en la seccional en la que no se postuló servidor, **dicho Comité debe ser integrado es**



Página 5 de 6 de la Resolución No. **0 0476** de 2024 “Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023 , y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024”

por el Director Seccional o el Delegado de la seccional en la que se encuentre adscrito el servidor, es decir, remplazando al Director Seccional habitual que participa en esa instancia.

- (iv) El Subdirector Regional deberá garantizar que las seccionales tengan conocimiento de los mecanismos existentes para colocar la queja, y el Comité de Convivencia que tiene competencia.
- (v) Una vez finalizado el periodo de Comité de Convivencia de la Seccional que asumió eventualmente la competencia, se deberá nuevamente hacer las convocatorias pertinentes para que la seccional tengan su comité particular, sin embargo, si el resultado llega a ser el mismo, se dará aplicación al procedimiento aquí señalado.

PÁRAGRAFO SEGUNDO: Las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional en el marco de la responsabilidad relacionada en el artículo décimo segundo de esta Resolución, en cuanto les corresponde adelantar en su totalidad el proceso de convocatoria y elección de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral, son los llamados a revisar el número de adscritos a la Seccional respectiva, para determinar la conformación del Comité, de acuerdo con las reglas expuestas.

PARÁGRAFO TERCERO. Al inicio del período del Comité o del ejercicio de sus funciones, los representantes principales de la Administración deberán designar su delegado, informando del hecho a la Secretaría Técnica respectiva. Estos delegados deberán pertenecer al nivel directivo o asesor, con el fin de mantener el carácter reservado de la información que conoce el Comité y en aras de que haya continuidad y trazabilidad en las actuaciones y trámites adelantados. En el caso de que no existan servidores del nivel directivo o asesor se deberá en primera medida procurar la participación del miembro principal (vgr. Subdirector Regional o Director Seccional) y en aquellos casos donde no sea posible, dejar constancia que se delega su participación en un servidor del nivel profesional que cuenta con la idoneidad, perfil y capacidades para intervenir en este espacio, teniendo en cuenta que validada la planta de personal de la Subdirección no existen cargos de esa denominación.

PARÁGRAFO CUARTO. El delegado actuará durante las ausencias temporales o definitivas del representante principal de la Administración, o cuando éste sea recusado o se declare impedido. En la misma forma actuarán el suplente personal de cada representante de los servidores.

PARÁGRAFO QUINTO. Los jefes inmediatos de los representantes de los servidores o sus suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral deben garantizar que éstos cuenten con el tiempo suficiente para cumplir con las funciones y responsabilidades, en un estimado de 30% disponible de la carga laboral para desempeñar esta laboral, a excepción del secretario técnico, que podrá tener un estimado del 50% disponible; acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.



Página 6 de 6 de la Resolución No. **0 0476** de 2024 “Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023 , y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024”

ARTÍCULO SEGUNDO. – Modificar el artículo tercero de la Resolución No. 0-0309 de 2024 que modificó el artículo VIGÉSIMO CUARTO, que hace parte del Capítulo IV de la Resolución No. 0-1234 de 11 de agosto de 2021 modificado por la Resolución No. 0-0273 de 29 de mayo de 2023, el cual quedará así:

(...) **ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO.** Procedimiento para la conformación y publicación del listado definitivo de candidatos.

(...)

2. Una vez en firme el listado de candidatos, en caso de no contar con el número mínimo de inscritos admitidos al respectivo Comité de Convivencia Laboral, es decir, cuatro (4) principales y cuatro (4) suplentes en el nivel central y tres (3) principales y tres (3) suplentes o dos (2) principales y dos (2) suplentes en el nivel seccional, según el caso, se modificará el cronograma y se ampliará el plazo de inscripción por diez (10) días hábiles, término dentro del cual la Subdirección de Talento Humano promocionará e incentivará la participación de los servidores con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones. Si vencido este término no se inscribe la totalidad de candidatos necesarios se prorrogará por el mismo término hasta contar con el número mínimo de inscritos. Si una vez realizada al menos 3 convocatorias no se obtuvo la postulación del mínimo necesario para la representación de los servidores se dará aplicación a las reglas dispuestas en el Parágrafo Primero A del Artículo Cuarto. (...)

ARTÍCULO QUINTO.- Vigencia. La presente resolución rige a partir de su publicación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias; los demás apartes de las Resoluciones No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la Resolución No. 0-0273 del 29 de mayo de 2023 y la Resolución No. 0-0309 del 16 de julio de 2024 que no fueron sujetos de modificación permanecen vigentes en su integralidad.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

15 OCT. 2024


LUZ ADRIANA CAMARGO GARZÓN
Fiscal General de la Nación

FUNCIONARIO	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Sara Jakhelinne Martínez Celis – Asesora Dirección Ejecutiva		26-09-2024.
Aprobó:	Ligia Stella Rodríguez Hernández, Directora Ejecutiva		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.