



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN N° 0 - 1234

11 AGO 2021

***“Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones”***

### EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de las 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 de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 4° de la Resolución No. 652 de 2012, modificado por la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que, en todas sus modalidades, es objeto de especial protección por parte 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 y, entre ellas, prevé la obligación de todas las entidades públicas y privadas consistente en contemplar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que se presenten.

Que el 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 652 “[p]or 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”, la cual fue modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 de 18 de julio de 2012.

Que mediante la Resolución No. 0-0580 del 2 de abril de 2014, se definió 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 la elección de los representantes de los servidores ante el Comité se encuentra reglada en la Resolución No. 2-4290 del 4 de diciembre de 2012.

Que el Decreto Ley 898 del 29 de mayo de 2017, modificó parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, establecida en el Decreto Ley 016 de 2014, por lo que se hace necesario ajustar la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, con base en la nueva estructura de la Entidad, así como el proceso de elección de los representantes de los servidores ante los citados Comités y en consecuencia derogar las Resoluciones 2-4290 de 2012 y 0-0580 de 2014.

Que mediante Sentencia T-572 del 2017, la Corte Constitucional se pronunció respecto al alcance de la expresión “reglamento de trabajo” para precisar lo siguiente:

*“La jurisprudencia de esta Corporación en sede de constitucionalidad ha sostenido en relación con la obligatoriedad del reglamento:*



**Hoja 2 de la Resolución No. 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

la expresión 'reglamentos de trabajo', en ninguno de los dos apartes en que es utilizada en el Artículo 9º, excluye a una parte del sector privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, como equívocamente lo interpretaron los demandantes.

(...)

**el hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable, sino que se encuentran en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del acoso laboral (parágrafo 2º del artículo 9º). No puede confundirse, como lo hacen los actores, la inaplicación de la ley por sus destinatarios con la inconstitucionalidad de la misma**

(...)

**En consecuencia, el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo. Así, como señala el Ministerio Público, la Ley 1010 de 2006 no permite interpretar que en las empresas o entidades en que no existe reglamento de trabajo, aquélla sería inaplicable. (...)<sup>466</sup> (Negrilla fuera de texto)**

Que con todo, es oportuno precisar que la determinación de mecanismos para materializar estos mandatos al interior de las empresas tanto públicas como privadas, el Ministerio del Trabajo, con Resolución No. 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Con mérito en lo anteriormente expuesto, este Despacho,

**RESUELVE**

**CAPÍTULO I  
OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO PRIMERO. Objeto.** Reglamentar la conformación, organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y la elección de sus integrantes, de conformidad con la normatividad que rige la materia.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Campo de aplicación.** Las disposiciones contenidas en el presente documento se aplican a todos los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación. Se excluyen de su ámbito de competencia las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación laboral.



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 3 de la Resolución N<sup>o</sup> 1234 por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones.”

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

**ARTÍCULO TERCERO. Definición.** Los Comités de Convivencia Laboral son un organismo colegiado que genera espacios de concertación entre los servidores, a fin de que puedan llegar a acuerdos de convivencia encaminados a prevenir y solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, así como proteger a los servidores frente a los riesgos psicosociales y propender por el mejoramiento del clima organizacional.

**ARTÍCULO CUARTO. Conformación de los Comités de Convivencia Laboral.** En la Fiscalía General de la Nación funcionará (1) Comité de Convivencia Laboral en cada Dirección Seccional y un Comité de Convivencia Laboral en el Nivel Central, 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
2. Vicefiscal General de la Nación o su Delegado
3. Director Ejecutivo o su Delegado
4. Subdirector de Talento Humano o su Delegado
5. Cuatro (4) representantes de los servidores.

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

1. Director Seccional o su Delegado
2. Subdirector Regional de Apoyo a la Gestión o su Delegado en cada Seccional
3. Analista del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la respectiva Seccional y en caso de no existir, de la Subdirección Regional de Apoyo correspondiente.
4. Tres (3) representantes de los servidores.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Podrá ser invitado al Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, el Director de Asuntos Jurídicos o su delegado. En el Nivel Seccional podrá ser invitado el servidor que cumpla con las funciones de apoyo jurídico en el área administrativa. Estos servidores participarán en las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, con voz pero sin voto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los delegados deberán, en lo posible, ser siempre la misma persona, a 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.

**ARTÍCULO QUINTO. Ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral para conocer las quejas presentadas.** Para determinar los casos objeto de análisis y trámite por cada uno de los Comités de Convivencia Laboral de la Entidad, se atenderán



**Hoja 4 de la Resolución No 0 - 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

las siguientes reglas:

1. Cuando la queja se dirija contra un servidor del Nivel Central, conocerá el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central.
2. Cuando la queja se dirija contra un servidor que preste sus servicios en el Nivel Seccional, sin perjuicio de su dependencia funcional, conocerá el respectivo Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Seccional en donde preste sus servicios.
3. Cuando la queja sea interpuesta por un servidor en contra de otro que se encuentra en una seccional distinta en la cual el quejoso labora, el Comité de Convivencia encargado de conocer de la queja será el del domicilio del implicado.

**ARTÍCULO SEXTO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** Son funciones del Comité 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 Fiscalía General de la Nación.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas 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 acuerdo 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, 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 o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial según corresponda.



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

**Hoja 5 de la Resolución N<sup>o</sup> 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

8. Presentar al Director Ejecutivo 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.
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 Dirección Ejecutiva de la Fiscalía General de la Nación.

**PARÁGRAFO.** Los Comités Seccionales, deberán remitir la información a la Secretaria Técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, quien se encargará de consolidar la información y presentar los informes requeridos por el nivel directivo de la entidad.

Cuando se requiera información, concepto o directriz por parte de algún órgano interno o externo de la entidad, el Comité de Convivencia Laboral Seccional o del Nivel Central a través del Secretario Técnico correspondiente, será el encargado de atender o dar respuesta a las solicitudes por decisión de los integrantes de cada Comité.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Elección y funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral elegirá, por mayoría de votos entre sus integrantes, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los integrantes 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 Dependencia competente de la Fiscalía General de Nación, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dependencia competente de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO OCTAVO. Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral.** La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central será ejercida por la Subdirección de Talento Humano a través de un delegado y en el nivel seccional por la persona que designe el respectivo Comité y 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 integrantes del Comité la convocatoria



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

*Hoja 6 de la Resolución N<sup>o</sup> 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones.”*

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 trabajadores 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 las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Fiscalía General de la Nación.
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 Dirección Ejecutiva de la Entidad.
10. Las demás relacionadas con la logística necesaria para las sesiones y las que le sean asignadas por el respectivo Comité.

**ARTÍCULO NOVENO. Quórum Deliberatorio.** El Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el seccional, podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

**ARTÍCULO DÉCIMO. Quórum Decisorio.** El quórum decisorio está constituido por la mitad más uno de los integrantes presentes.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Sesiones Ordinarias.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente, por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Sesiones Extraordinarias.** Cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, el Comité podrá reunirse extraordinariamente, caso en el cual podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, a través del Presidente.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Sesiones Virtuales.** El Comité de Convivencia Laboral podrá sesionar por medios electrónicos, siempre que todos sus integrantes puedan deliberar o decidir por comunicación simultánea o sucesiva y que ello se pueda probar, para éste evento, la sucesión de comunicaciones deberá ocurrir de manera inmediata o de acuerdo con el cronograma programado por la deliberación o votación correspondiente.

*[Handwritten signature]*  
A



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 7 de la Resolución No 0 - 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Actas.** Las decisiones de los Comités y los debates que se presenten en los mismos, quedarán registrados en actas que serán suscritas por todos los asistentes a la respectiva Sesión del Comité.

### CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO

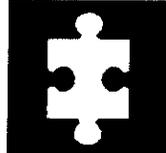
**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Procedimiento.**

1. **Queja:** La queja deberá ser interpuesta por quien se considere afectado por posibles conductas de acoso laboral o situaciones que alteren de manera desfavorable el clima laboral, indicando claramente la persona o personas que aparentemente están incurriendo en acoso laboral, y la conducta que origina la queja.

La queja deberá ser dirigida a la Secretaría Técnica del Comité de Nivel Central o Seccional a través del Formato para Presentar Queja por Presunto Acoso Laboral, establecido para tal fin, el cual será publicado en la Intranet.

2. **Falta de requisitos:** La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral, procederá a revisar la queja a fin de verificar si contiene los elementos necesarios para su trámite. Si la queja no cumple con los requisitos establecidos, se le solicitará por escrito al servidor que presente las aclaraciones correspondientes en un término de cinco (5) días hábiles, los cuales podrán ser prorrogados por una sola vez y por el mismo término. Si el quejoso no efectúa las precisiones correspondientes dentro del término establecido, se entenderá que desiste de la queja y se procederá a su archivo.
3. **Caducidad de las Quejas.** El Comité de Convivencia Laboral no tramitará las quejas por hechos que se hayan presentado con más de seis (6) meses de anterioridad, por configurarse la caducidad en los términos de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
4. **Pronunciamiento presunto autor:** Recibida la queja con el cumplimiento de los requisitos del mencionado formato, la Secretaría Técnica solicitará al presunto autor del acoso que se pronuncie sobre los hechos expuestos, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud o su complemento, los cuales podrán ser prorrogados por una sola vez y por el mismo término. Una vez recibido el pronunciamento, la Secretaría Técnica incluirá la presentación del caso en el orden del día de la próxima sesión del Comité de Convivencia Laboral. Si el presunto autor del acoso no presenta pronunciamento dentro del término otorgado, se citará a reunión de concertación.
5. **Citación:** El Comité de Convivencia Laboral procederá a citar a las partes a la reunión de concertación encaminada a generar un espacio que permita superar los conflictos suscitados y mejorar el clima laboral. No se permitirá la representación a través de terceros o la presencia de personas ajenas al Comité.

*[Handwritten signature]*  
A



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 8 de la Resolución N<sup>o</sup> 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

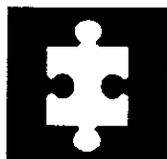
6. **Acuerdo:** Si en la reunión de concertación se logra un acuerdo, se dejará consignado en la respectiva acta y será objeto de seguimiento en un período que no supere los dos (2) meses desde su suscripción. Si quien interpuso la queja no da respuesta a la solicitud de seguimiento dentro del término de cinco (5) días hábiles, se entenderá que se ha resuelto la situación de convivencia y se procederá al archivo definitivo de la queja.
7. **No Acuerdo:** Si en la reunión de concertación no se llega a un acuerdo entre las partes, las diligencias adelantadas así como todos los documentos que conformen el expediente, se remitirán a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, según corresponda, para lo de su competencia.
8. **Acta:** De la reunión de concertación, se elaborará y firmará el acta en la que se consignará el contenido de la diligencia.
9. **Inasistencia:** Si el día de la reunión de concertación de convivencia laboral no asiste alguno de los involucrados, se fijará una nueva fecha para llevarla a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, siempre que medie justificación presentada en los tres (3) días hábiles siguientes a la sesión por parte del involucrado que no asiste.

En caso de no asistencia del quejoso en la nueva fecha, se entenderá desistida la queja y se procederá a su archivo. En el evento en que no asista el presunto autor del acoso, se entenderá que no hay voluntad conciliatoria y se dará traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, según corresponda.

10. **Medidas Preventivas:** El Comité de Convivencia Laboral evaluará el motivo de la queja y siempre que lo considere necesario, podrá adoptar las medidas preventivas y correctivas que considere pertinentes.

**11. Causales de Archivo:**

- a. **Retiro definitivo del servicio de una de las partes.** Cuando una de las partes involucradas se encuentre desvinculada definitivamente de la Entidad, no se realizará el procedimiento establecido y las quejas se archivarán, en razón a que el trámite previsto está encaminado única y exclusivamente a mejorar las relaciones laborales de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.
- b. **Desistimiento de la queja.** El quejoso podrá desistir de la queja mediante escrito presentado en cualquier momento antes de su remisión a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, procediendo el Comité de Convivencia Laboral a su archivo.
- c. **Falta de requisitos de la queja.** Cuando el quejoso no cumpla con los requisitos de la queja, en los términos previstos en el numeral 2° del artículo



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 9 de la Resolución No. 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

décimo quinto de la presente resolución, la misma será archivada.

- d. **Inasistencia del quejoso.** Cuando el quejoso no justifique ausencia a la primera citación o no asista a la segunda citación, se procederá a archivar la queja.

#### CAPÍTULO IV ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES ANTE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Responsables.** La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, serán los responsables de adelantar en su totalidad el proceso de convocatoria y elección de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Funciones principales.** Las funciones principales de los responsables del proceso, entre otras que se desprendan del desarrollo de este, serán:

1. Realizar las gestiones tendientes a la efectiva divulgación de la convocatoria.
2. Recibir la documentación correspondiente a la inscripción de los candidatos, garantizando su custodia y correcto manejo.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades exigidos a los candidatos.
4. Levantar las actas en donde conste la revisión de requisitos y la identificación plena de los candidatos que los cumplen o no.
5. Disponer la logística necesaria para llevar a cabo la votación de manera organizada, segura y transparente.
6. Citar oportunamente a los jurados para indicarles sus funciones y responsabilidades en el proceso.
7. Resolver las solicitudes que se presenten en relación con el proceso de convocatoria y elección, así como los recursos a que haya lugar.
8. Consolidar la información en todas las etapas del proceso, y rendir los informes que requieran los Comités de Convivencia Laboral.
9. Comunicar los resultados del proceso de inscripción, votación y elección.

**PARÁGRAFO. Funciones especiales.** La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central tendrá las siguientes funciones especiales en el proceso de convocatoria y elección:

- a) Elaborar el formato guía de la convocatoria, de conformidad con los lineamientos



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

**Hoja 10 de la Resolución No 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

establecidos en el presente procedimiento y divulgarlo en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sea adoptado por estas.

- b) Elaborar el instrumento de inscripción que garantice confiabilidad e integralidad de la información y divulgarlo en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sea adoptado por éstas.
- c) Elaborar el formato de instrumento o tarjetón electoral, así como del Acta de Escrutinio y divulgarlos en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sean adoptados por éstas.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Plazo para realizar la convocatoria.** La convocatoria a elecciones de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral, se efectuará con una antelación mínima de tres (3) meses previos al vencimiento de cada periodo.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Contenido de la convocatoria.** La convocatoria a elecciones deberá contener por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Calidades y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
3. Plazo, lugar y método de inscripción de los candidatos, de manera clara y detallada.
4. Instrumento o formato de inscripción adjunto al texto de la convocatoria.
5. Lugar, fecha y hora de apertura y cierre de la votación.
6. Cronograma general del proceso de convocatoria y elección, así como el procedimiento de votación física y/o electrónica.
7. Procedimiento de escrutinio y entrega de resultados.
8. Descripción de los pasos y requisitos para el voto electrónico, cuando sea el caso.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO. Divulgación.** La divulgación de la convocatoria se efectuará por un periodo de quince (15) días calendario, en la página web de la Entidad, en la Intranet, vía correo electrónico y en los diferentes medios de comunicación internos con los que cuente la Entidad en los niveles Central y Seccional.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Requisitos para ser candidato.** Para ser candidato a representante de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se requiere, lo siguiente:

1. Ostentar la calidad de servidor público de la Fiscalía General de la Nación y estar adscrito o prestar sus servicios dentro de la respectiva jurisdicción del Comité de Convivencia Laboral del que aspira ser representante.



Hoja 11 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

2. No haberse presentado queja en su contra por presunto acoso laboral ni haber sido víctima de este, en los últimos seis (6) meses anteriores a la elección.
3. Preferiblemente contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Periodo.** Los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral tendrán un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la instalación del Comité.

**PARÁGRAFO.** La calidad de representante de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral se pierde por retiro, traslado o reubicación del área de cobertura del Comité, o por responsabilidad disciplinaria o penal declarada por autoridad competente. En tal caso, se dará aplicación a lo establecido en el artículo trigésimo quinto de esta resolución para cubrir la representación durante el período faltante.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Procedimiento de inscripción.** El procedimiento de inscripción de candidatos será el siguiente:

1. La inscripción de los candidatos se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del período de divulgación de la convocatoria establecido en el artículo vigésimo de esta resolución.
2. La inscripción deberá realizarse en los términos estipulados en la convocatoria, para lo cual deberá diligenciarse y suscribirse personalmente o mediante poder debidamente otorgado, el instrumento diseñado para el efecto.
3. Una vez vencido el plazo para realizar la inscripción, se elevará un acta por parte de la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, en donde conste, como mínimo, la fecha y hora del cierre de inscripciones, así como la cantidad e identificación de los servidores inscritos.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Procedimiento para la conformación y publicación del listado definitivo de candidatos.** El procedimiento que deben seguir los responsables del proceso para la conformación definitiva del listado de candidatos, es el siguiente:

1. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones los responsables del proceso deberán:
  - a) Evaluar para cada uno de los inscritos el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente acto administrativo.
  - b) Elaborar el acta que contenga el listado de inscritos que cumplen cabalmente los requisitos y los que no.
  - c) Publicar el listado de admitidos e inadmitidos, en donde conste sumariamente las razones de inadmisión, por los mismos medios de comunicación interna por



**Hoja 12 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

los que se haya publicado la convocatoria, informando que contra el mismo procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días siguientes a su publicación.

- d) Resolver los recursos que se hayan presentado contra el listado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para interponerlos.
  - e) Al día hábil siguiente de estar conformado, completo y en firme el listado definitivo de candidatos, se dará a conocer durante cinco (5) días por los mismos medios de comunicación internos o externos por los que se haya publicado la respectiva convocatoria, informando el cronograma y demás aspectos relevantes sobre el proceso de votación.
  - f) Se elaborarán los instrumentos de votación o tarjetones electorales, de conformidad con el modelo diseñado por la Subdirección de Talento Humano, en los que conste, como mínimo, la identificación plena del candidato, el período para el que aspira ser electo, el cargo y la dependencia donde labora.
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 en el Nivel Seccional, se deberá repetir la convocatoria.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Designación de jurados.** La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones, deberán designar un (1) jurado principal y uno (1) suplente por cada mesa de votación.

**PARÁGRAFO.** Los jurados deberán ser servidores adscritos y prestar sus servicios en la respectiva Dirección Seccional o Nivel Central en donde se llevará a cabo la elección, no podrán ser candidatos y tampoco podrán renunciar a su designación salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Funciones principales de los jurados.** En caso de que la elección se realice por voto electrónico, se hará conforme lo disponga la convocatoria, pero en caso de que se realice físicamente, los jurados de votación tendrán las siguientes funciones:

1. Recibir y verificar los documentos y elementos de la mesa de votación.
2. Revisar y sellar la respectiva urna.
3. Instalar mediante acta la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio.
7. Suscribir las actas de escrutinio.
8. Entregar a la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, las actas, los votos y demás documentación relativa al proceso de votación.

*[Handwritten signature]*  
4



**Hoja 13 de la Resolución No 0 - 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Mesas de votación.** Cada responsable del proceso dentro de su jurisdicción determinará el número de mesas de votación que considere pertinente, con el fin de garantizar la transparencia y la debida cobertura del proceso.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Inicio y cierre de votación.** Los jurados de votación elaborarán un acta de instalación de la mesa y un acta del cierre de la jornada de votación, las cuales deberán ser suscritas por todos los jurados.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Escrutinios.** Una vez elevada el acta de cierre de la jornada de votación, los jurados realizarán el conteo de los votos y diligenciarán completamente el acta de escrutinio, depositando los votos en la urna y sellándola nuevamente.

En caso de efectuarse votación electrónica, deberá levantarse un acta de escrutinio y un informe por parte de la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. Este proceso deberá ser reglamentado y/o comunicado en la convocatoria respectiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Si al momento de realizarse el escrutinio se encuentra que el número de votos excede el número total de votantes, se procederá a introducir nuevamente en la urna la totalidad de las papeletas formatos o mecanismos y se sacarán al azar los votos que excedan el total de sufragantes, los cuales serán eliminados. De lo actuado se dejará constancia en el acta de escrutinio correspondiente.

Se consideran votos nulos aquellos que no manifiesten la voluntad del elector y los que no se emitan en las papeletas autorizadas para tal efecto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. Empate.** En caso de que el número de votos sea igual a favor de dos o más candidatos a un mismo Comité de Convivencia Laboral, la elección se decidirá de acuerdo con los siguientes criterios que serán aplicados de manera subsidiaria, así:

1. El servidor inscrito en carrera será declarado representante electo, ponderando la vocación de permanencia en el servicio.
2. En subsidio de lo anterior, el servidor que tenga mayor tiempo de servicio en la Fiscalía General de la Nación será declarado representante electo, teniendo en cuenta que se pondera su conocimiento de la Entidad y el ambiente laboral de la misma.
3. Subsidiariamente, se decidirá a la suerte, depositando los votos de los candidatos empatados en una urna y mediante la extracción de uno de los votos por parte de uno de los jurados de la mesa, el servidor a quien corresponda el voto será declarado representante electo.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO. Entrega de elementos.** A más tardar el día siguiente al cierre de la votación, los jurados entregarán a la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, las actas, la urna, los votos y demás documentación relativa al proceso de votación, para lo cual, los responsables del proceso, a partir de la entrega de los elementos, tendrán la guarda y custodia de todos los soportes y evidencias del proceso de elección correspondiente.



FISCALÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 14 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. Aceptación de la elección.** La designación de representante electo no requiere aceptación y se considera para todos los efectos que con la simple inscripción el candidato acepta su designación como representante.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. Comunicación de los resultados.** Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de los elementos, los responsables del proceso publicarán los resultados y comunicarán su elección a los representantes.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. De los suplentes.** Elegidos los cuatro (4) representantes principales en el Nivel Central, el servidor que ocupe el quinto (5°) lugar por el número de votos que obtuvo, se constituirá como representante suplente del que ocupó el primer lugar y así sucesivamente con los que ocupen el sexto (6°), el séptimo (7°), y el octavo (8°) lugar, quienes se constituirán representantes suplentes de los representantes principales que ocupan el segundo (2°) tercero (3°) y cuarto (4°) lugar, respectivamente.

De igual forma, elegidos los tres (3) representantes principales en el Nivel Seccional, el servidor que ocupe el cuarto (4°) lugar por el número de votos que obtuvo, se constituirá como representante suplente del que ocupó el primer lugar y así sucesivamente quienes ocupen el quinto (5°) y el sexto (6°) lugar se constituirán representantes suplentes de los representantes principales que ocupan el segundo (2°) y tercer (3°) lugar, respectivamente.

**PARÁGRAFO.** Los representantes suplentes cumplirán las mismas funciones que los representantes principales, cuando estén ejerciendo como tal. Además, podrán realizar recomendaciones respetuosas en el ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral, durante todo el periodo de su elección.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. Votación electrónica.** Si la votación se realiza por medios electrónicos, se respetarán los lineamientos generales establecidos en la presente resolución, aplicando las modificaciones a las que haya lugar en materia logística y organizacional, las cuales se plasmarán en la respectiva convocatoria.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. Vacancias de los representantes.** Las ausencias temporales o absolutas de los representantes principales serán cubiertas por los representantes suplentes. En caso de falta absoluta del representante principal y del suplente, se designará como delegado o representante al candidato que haya ocupado el noveno (9°) lugar en las elecciones a Nivel Central y el séptimo (7°) en el Nivel Seccional y así sucesivamente en caso de que estos últimos se encuentren impedidos o no cumplan con los requisitos para ser representantes de los servidores ante los diferentes comités. En caso de falta absoluta de los candidatos del listado de inscritos, se convocará a elecciones dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se conozca dicha situación.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. Suplencias.** El representante principal de los servidores que no pueda asistir a alguna de las actividades programadas por el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a su suplente para que éste lo reemplace y comunicar lo correspondiente a la Secretaría Técnica del Comité.

**PARÁGRAFO.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral o sus delegados deberán asistir a todas las sesiones y actividades que se programen, salvo que su



**Hoja 15 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."**

inasistencia sea debidamente justificada mediante excusa allegada a la Secretaría Técnica respectiva.

## **CÁPITULO V DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de Intereses.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral están sujetos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En concordancia con las causales contempladas en la mencionada ley, deberá declararse impedido el miembro del Comité de Convivencia Laboral, cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta contra su jefe inmediato.

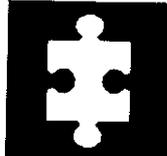
De ser el caso, el integrante del Comité de Convivencia Laboral involucrado, presentará su impedimento de manera motivada al Comité, para que este decida sobre su aceptación o no, en la próxima sesión del Comité. Igual procedimiento se realizará en caso de presentarse una recusación, evento en el cual el término se ampliará 5 días más para que el servidor recusado se manifieste sobre el particular. En caso de aceptarse el impedimento o recusación, el Comité determinará quien asumirá la representación *ad hoc* para el caso concreto, la cual podrá recaer sobre el respectivo suplente, en caso de existir.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. Presunta comisión de un delito.** Cuando en una queja por acoso laboral se observe la posible comisión de un delito o falta disciplinaria, de manera oficiosa la Secretaría Técnica del Comité la remitirá a la autoridad competente.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. Reserva.** Los integrantes 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 convivencia laboral, tiene el deber de guardar reserva frente a los datos conocidos, en particular lo que concierne al quejoso, presunto autor del acoso y a los hechos, de conformidad con lo consagrado en el numeral 1° artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, con el principio de confidencialidad establecido en el literal "g" artículo 4 de la Ley 1266 de 2008, y con lo dispuesto en la Resolución No. 0-0152 del 19 de febrero de 2018 "*por medio de la cual se formula la política de tratamiento de datos personales de la Fiscalía General de la Nación*", así como lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y la Ley 1712 de 2014.

## **CAPÍTULO VI VIGENCIA Y DEROGATORIAS**

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. Periodo 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 último proceso electoral, ejercerán sus funciones hasta que se elijan los nuevos representantes, de acuerdo con el procedimiento de convocatoria y elección.



**FISCALÍA**  
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 16 de la Resolución No. **0 1 2 3 4** "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Publicación.** La presente Resolución será publicada en la página web de la Fiscalía General de la Nación.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Vigencia y derogatorias.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones No. 0-0580 del 02 de abril de 2014, 2-4290 del 4 diciembre de 2012 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D. C., a los **11** AGO 2021

**FRANCISCO ROBERTO BARBOSA DELGADO**  
Fiscal General de la Nación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Miguel Mauricio Torres Baquero – Profesional de Gestión II – Subdirección de Talento Humano	MTB	10/2/2021
Revisó:	Germán R. Castellanos Mayorga – Subdirector de Talento Humano (e)		06-07-2021
Revisó:	Carlos Alberto Saboyá González – Director de Asuntos Jurídicos		
Aprobó:	Astrid Torcoroma Rojas Sarmiento – Directora Ejecutiva		

Los amba 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.

20