



RESOLUCIÓN N° 0 0309
16 JUL 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. 0-0211 del 16 de mayo 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".

Que 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".*

Que el Decreto Ley 016 de 2014 que dispone la estructura y las funciones de la Fiscalía General de la Nación, señaló en su artículo 37 las funciones de la Dirección Ejecutiva, entre otras: *"1. Asistir al Fiscal General de la Nación en la determinación de las políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración de la Entidad. (...) 10. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión".*

Que en la Resolución No. 0-1234 de 11 de agosto de 2021, se dictaron disposiciones sobre la Conformación y Funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación y otras disposiciones.

Que la Resolución No. 0-0273 de 29 de mayo de 2023 modificó la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 en cuanto: (i) calidad de los miembros del Comité por parte de la Administración; (ii) regulación de la designación de la Secretaría Técnica; (iii) caducidad de las acciones derivadas de acoso laboral; (iv) uso de medios tecnológicos en las convocatorias para las elecciones de representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral y, (v) posibilidad de acompañamiento consultivo de representantes de las organizaciones sindicales a los servidores de manera en el trámite ante los Comités de Convivencia Laboral, producto de la incorporación del acuerdo final de negociación singular suscrito con las organizaciones sindicales legalmente constituidas



Página 2 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

Que a través de la Resolución No. 0-0211 de 16 de mayo de 2024 modificatoria de la Resolución No. 0-1234 de 11 de agosto de 2021 se eliminó el formato para presentar queja por presunto acoso laboral.

Que, la actual reglamentación sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Entidad señala que deberán estar integrados, entre otros, por tres (3) representantes de los servidores.

Que hay seccionales cuya planta de personal tiene un número igual o inferior a cien (100) servidores, lo que dificulta la conformación del Comité de Convivencia Laboral por la falta de representantes, siendo procedente para tales efectos disminuir el número de integrantes con paridad de los designados por la Administración.

Que, la Dirección Ejecutiva tiene a su cargo la función nominadora y el diseño de políticas de la gestión de talento humano de la Entidad, por lo que se hace imperiosa su participación en el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central para la toma de acciones inmediatas en los casos que así se considere, así como el control sobre las conductas presentadas para implementar estrategias de prevención pertinentes, de donde deviene necesario replicarlo en los Comités Seccionales mediante la participación del analista del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.

Que es preciso modificar la competencia para conocer de quejas por presunto acoso laboral presentadas contra el Director Seccional, Subdirector Regional de Apoyo, Asesor III de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación y el líder responsable regional o seccional de la Dirección de Protección y Asistencia de la Entidad para que sea asumida por una instancia ajena a su injerencia.

Que la Resolución No. 0-0285 de 8 de junio de 2023 que adoptó el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación contempló como canal de atención la orientación a través del correo departamento.bienestarysaludocupacional@fiscalia.gov.co, en tanto que la queja se tramitaría ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.

Que en el marco del protocolo mencionado se contempló el concepto de discriminación por razones de sexo, en el que se expresa que es la determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar un orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, pone a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política¹.

Que el concepto de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales².

Que, en el Protocolo en mención, de igual modo, se distinguen tipos de acoso sexual en el ámbito laboral, haciendo referencia al acoso por razón de sexo en el trabajo y el de acoso sexual en el

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

² Comisión Internacional de Juristas (ICJ) Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Comisión Internacional de Juristas (ICJ), marzo de 2007.



Página 3 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024”

trabajo, circunscribiendo este último al ámbito de lo sexual, y estableciendo que se pueden encontrar dos tipos de conductas según la Organización Internacional del Trabajo³, el chantaje sexual o quid pro quo (explícito o implícito) y el que crea un ambiente laboral hostil, como aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Que, por otro lado, el artículo 210- A del Código Penal Colombiano, tipificó el delito de acoso sexual, en los siguientes términos:

“Artículo 210 – A. Acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Que en ese sentido, las conductas que se enmarcan como acoso sexual, en los términos del artículo 210 – A del Código Penal, son de investigación oficiosa y, bajo ningún motivo son conciliables de acuerdo con los artículos 66, 70, 74, 522 y demás normas concordantes del Código de Procedimiento Penal.

Que, el artículo 67 del Código de Procedimiento Penal impone a toda persona el deber de denunciar ante la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio y, adicionalmente al servidor público con competencia para investigarlos, iniciar sin tardanza lo que corresponda o, poner inmediatamente en conocimiento el hecho ante la autoridad competente.

Que concordantemente, el numeral 25 del artículo 38 del Código General Disciplinario impone como deber de todo servidor público el de “Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley”.

Que, conforme a lo expuesto, se identificó la necesidad de crear un equipo interdisciplinario que conozca en primera medida de posibles conductas de acoso sexual en el ámbito laboral (entre otras, las relacionadas con chantaje sexual o quid pro quo) para realizar un acompañamiento continuo al servidor público posible víctima de tales conductas.

Que, en cumplimiento de sus funciones legales y reglamentarias, el Comité de Convivencia Laboral avocará el conocimiento de aquellas conductas que tengan una connotación sexual en el ambiente laboral que no se encuentren enmarcados en la posible comisión del delito de acoso sexual, **y que generen un ambiente laboral hostil.**

Que, conforme lo expuesto, se hace necesario subrogar la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021 modificada por las Resoluciones No. 0-0273 y 0-0211 de 29 de mayo de 2023 y 16 de mayo de 2024, respectivamente, en lo relacionado con la definición, conformación, funcionamiento, sesiones extraordinarias y, procedimiento al interior del Comité de Convivencia Laboral.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

³ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf



Página 4 de 11 de la Resolución No. **0 0309** 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – Modificar los artículos TERCERO, CUARTO, QUINTO, SEXTO Y DÉCIMO SEGUNDO, e inclusión del artículo QUINTO A del Capítulo II de la Resolución No. 0-1234 de 11 de agosto de 2021, los cuales quedarán así:

"

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

(...)

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

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.

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 está designación a la Secretaría Técnica del respectivo Comité.

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



Página 5 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

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

PARÁGRAFO 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.

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.

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 labor, a excepción del secretario técnico, que podrá tener un estimado del 50% disponible; acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

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 las siguientes reglas:

1. Del Comité de Convivencia del Nivel Central.- Conocerán de las siguientes quejas:

- 1.1. De las que se dirijan contra un servidor del Nivel Central
- 1.2. De las formuladas contra el Director Seccional, Subdirector Regional de Apoyo, Asesor III de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación CTI o, del líder responsable regional o seccional de la Dirección de Protección y Asistencia.



Página 6 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

2. De los Comités de Convivencia Seccionales.- Conocerán de las siguientes quejas:

- 2.1. De las presentadas contra un servidor que preste sus servicios en el Nivel Seccional, sin perjuicio de su dependencia funcional.
- 2.2. De las formuladas por un servidor en contra de otro que se encuentra en una seccional distinta a la del quejoso. En este caso, conocerá el del domicilio del convocado.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que el Comité Seccional de Convivencia reciba queja contra el Director Seccional, Subdirector Regional de Apoyo, Asesor III de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación CTI o líder regional o seccional de la Dirección de Protección y Asistencia respectivos, deberá remitirla dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central a efectos de continuar con el trámite respectivo acorde con el procedimiento.

PÁRAGRAFO SEGUNDO: Cuando el Comité de Convivencia Laboral conozca de hechos que pudieran configurar la comisión de un delito de acoso sexual se abstendrá de convocar a reunión de concertación y, de manera inmediata, pondrá el hecho en conocimiento de las autoridades penales y disciplinarias correspondientes para lo de su cargo y trasladarla al equipo interdisciplinario de atención de conductas de acoso sexual laboral, para activar la ruta.

ARTÍCULO QUINTO A. ATENCIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL: En el marco de la confidencialidad de la información, los servidores que consideren que fueron, o son víctimas, o que tienen conocimiento de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral podrán informar la situación al correo denuncieacososexual@fiscalia.gov.co para recibir orientación e intervención inmediata de apoyo psicosocial por parte del psicólogo delegado por parte del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional

A su vez, en un término no superior a dos (2) días hábiles, el servidor en mención activará la ruta para dar a conocer al equipo interdisciplinario de apoyo de atención de posibles conductas de acoso sexual laboral de la Entidad, sobre la posible ocurrencia de la conducta.

PÁRAGRAFO PRIMERO: El equipo interdisciplinario para la atención de posibles conductas de acoso sexual laboral, se encuentra conformado por los servidores que a continuación se enuncian, quienes se reunirán a solicitud, del delegado del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, para prestar la intervención necesaria y los actos urgentes requeridos para conjurar la afectación con la conducta que les fue puesta en conocimiento:

1. Psicólogo delegado por el Departamento de Bienestar y Salud en el Trabajo.
2. Delegado de la Dirección Ejecutiva.
3. Delegado de la Subdirección de Talento Humano.
4. Funcionario de policía judicial de la Dirección del Cuerpo Técnico de Investigación.

PÁRAGRAFO SEGUNDO: El equipo interdisciplinario tendrá la obligación de compulsar copias para que se adelante la investigación penal y disciplinaria en los eventos en que se identifique la posible comisión del delito de acoso sexual.



Página 7 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

PÁRAGRAFO TERCERO: El equipo interdisciplinario sí llega a identificar que la conducta que fue puesta en su conocimiento se trata de una conducta de acoso laboral o de una conducta que tenga una connotación sexual sin configurar un posible delito y que genera un ambiente laboral hostil, orientará al quejoso para que remita la misma al Comité de Convivencia Laboral respectivo, para iniciar con el procedimiento.

PÁRAGRAFO CUARTO: Cómo una medida de prevención se podrá desde la Dirección Ejecutiva informar al jefe inmediato del servidor y al servidor que fue relacionado en una presunta comisión de una conducta de acoso sexual laboral, a efectos de mitigar el riesgo, erradicar la posible conducta y consolidar el bienestar del clima institucional.

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.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o se pongan en conocimiento conductas que pudieran tipificar acoso laboral, al interior de la Fiscalía General de la Nación.
3. De ser necesario, 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, excepción hecha de los casos de probable acoso sexual laboral.
5. Formular un acuerdo concertado y conciliado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral en un entorno de bienestar, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, salvo en casos de presunto acoso sexual laboral.
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 Comisión Seccional de Disciplina Judicial respectiva, dejando constancia de que se agotó el procedimiento de concertación como requisito de procedibilidad. Las conductas que pudieran constituir la comisión de un delito investigable de oficio deberán ponerse en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación.
8. Presentar a la Dirección Ejecutiva las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de su gestión y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Adoptar medidas de prevención y control tales como: sugerencias al jefe inmediato, solicitudes de intervención al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, recomendaciones o sugerencias a la Subdirección de Talento Humano y/o solicitudes de



Página 8 de 11 de la Resolución No. **0_0309** 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

capacitación en el marco de las problemáticas que sean identificadas, las cuales serán informadas por el Secretario Técnico al competente y a las partes interesadas.

10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones que se den en el marco del Comité de Convivencia.
11. Elaborar informes trimestrales de la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, presentados a la Dirección Ejecutiva de la Fiscalía General de la Nación. Los informes podrán consolidar cifras de las conductas de acoso sexual laboral conocidas por el equipo interdisciplinario con fundamento en el informe que este le traslade.

PARÁGRAFO. El primer día hábil del trimestre los Comités Seccionales, deberán remitir la información a la Secretaría Técnica del Comité del Nivel Central, el que se encargará de consolidar la información y presentarla a la Dirección Ejecutiva.

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central o Seccional a través del Secretario Técnico correspondiente, atenderá las solicitudes de información, concepto o directriz elevadas por algún órgano interno de la entidad o, externo, previa decisión de los integrantes del Comité respectivo.

(...)

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 de la Secretaría Técnica. (...)"

"

ARTÍCULO SEGUNDO. – Modificar el artículo DÉCIMO QUINTO del Capítulo III de la Resolución No. 0-1234 del 11 de agosto de 2021, relacionado con el Procedimiento, el cual quedará así:

"

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 contra quien se dirige, y las conductas que originan la queja, con expresión de las circunstancias de modo, tiempo y lugar de ocurrencia. La queja deberá ser dirigida a la Secretaría Técnica del Comité de Nivel Central o Seccional según corresponda, a través de la cuenta de correo electrónico dispuesta para este fin, que será continuamente divulgada.

Cuando se identifique que la queja presentada o trasladada hace referencia de una conducta que tenga una connotación sexual sin configurar un posible delito de acoso



Página 9 de 11 de la Resolución No. **0 0309** 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

sexual y que genera un ambiente laboral hostil, la secretaría técnica deberá citar al Comité de Convivencia Laboral, **dentro de los dos (2) días hábiles** contados a partir del día siguiente a la recepción de la misma, para un análisis preliminar, definir si corresponde o no a la órbita de sus funciones y avocar su conocimiento, o, si es necesario, trasladarla al equipo interdisciplinario de atención de conductas de acoso sexual laboral, para activar la ruta correspondiente y, a las autoridades penales y disciplinarias para lo de su cargo.

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, dentro de los tres (3) días siguientes a su recepción el secretario técnico solicitará por escrito al quejoso 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 en el 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 quejas por hechos ocurridos tres (3) años antes, por configurarse la caducidad en los términos del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 modificado por el Art. 1 de la Ley 2209 de 2022.
4. **Pronunciamiento presunto autor:** Recibida la queja, la Secretaría Técnica solicitará al presunto autor del acoso que dentro del término de cinco (5) días hábiles contados de su recibo o su complemento, se pronuncie sobre los hechos expuestos. Este término podrá prorrogarse por una sola vez y por el mismo término, a petición justificada del convocado. Recibido el pronunciamiento, la Secretaría Técnica incluirá la presentación del caso en el orden del día de la próxima sesión del Comité de Convivencia Laboral, informando tal suceso al quejoso dentro los tres (3) días hábiles siguientes. Si el presunto autor del acoso no presenta pronunciamiento dentro del término otorgado se citará a reunión de concertación.

PARAGRAFO.- Si el caso requiere inmediata intervención del Comité de Convivencia, se convocará a reunión extraordinaria para ser expuesto con prioridad, privilegiando razones de salud física o mental o, integridad personal.

5. **Citación:** Por intermedio del Secretario Técnico, el Comité de Convivencia Laboral citará a las partes a la reunión de concertación encaminada a generar un espacio que permita superar los conflictos suscitados y a mejorar el clima laboral. En dicho escenario los servidores de la Entidad podrán acudir acompañados de un representante de la organización sindical si lo consideran necesario, aclarando que su asistencia será con una función exclusivamente consultiva para la parte respectiva.
6. **Acuerdo:** Si en la reunión de concertación se logra un acuerdo, se dejará consignado en la respectiva acta, y será objeto de seguimiento dentro de los dos (2) meses siguientes al arreglo amistoso. Si quien interpuso la queja no responde a la solicitud de seguimiento dentro del término de cinco (5) días hábiles, se entenderá que 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



Página 10 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

se remitirán a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial respectiva para lo de su competencia.

8. **Acta:** De la reunión de concertación, se elaborará y firmará el acta en la que, de manera clara y sucinta 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 nueva fecha para llevarla a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, siempre que quien dejó de asistir presente justificación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la sesión.

Si en la nueva fecha programada deja de asistir el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá a su archivo. Si deja de hacerlo el presunto autor del acoso, se entenderá que carece de ánimo para concertar y, en consecuencia, se declarará agotado el requisito de procedibilidad y se trasladará la queja junto con todo el expediente, a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial correspondiente.

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

Si en el curso del estudio de una queja presentada ante el Comité de Convivencia Laboral se identifica que una de las partes involucradas se encuentre desvinculada definitivamente de la Entidad, no se realizará el procedimiento establecido; no obstante, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial correspondiente, para que adelanten la investigación a que hubiese dé lugar.

11. Causales de Archivo:

- a. **Desistimiento de la queja.** El quejoso podrá desistir de la queja mediante escrito presentado en cualquier momento antes de su remisión a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial, caso en el que procederá su archivo.
- b. **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 décimo quinto de la presente resolución, la misma será archivada.
- c. **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.
- d. **Contratistas de prestación de servicios:** Cuando las partes involucradas en la queja sean personas vinculadas bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, se archivará la queja; sin embargo, el Secretario Técnico del Comité informará al supervisor del contratista, y al jefe inmediato de quien ejerce la supervisión, para los fines a que haya lugar.

ARTÍCULO TERCERO. — 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, quedará así:



Página 11 de 11 de la Resolución No. 0 0309 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. 0-0211 del 16 de mayo de 2024"

(...) **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".

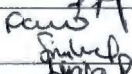
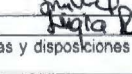
ARTÍCULO CUARTO. – Derogatorias. A través de la presente resolución se deroga la Resolución No. 0-211 de 16 de mayo de 2024, y se subroga lo relacionado con los canales de atención en los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral previstos en el Protocolo adoptado mediante Resolución No. 0-0285 de 8 de junio de 2023. Los demás apartes de la Resolución No. 0-1234 de 11 de agosto de 2021 y No. 0-0273 de 29 de mayo de 2023, que no fueron objeto de modificación, permanecen vigentes en su integralidad.

ARTÍCULO QUINTO.- Vigencia. La presente resolución rige a partir de su publicación, por lo que, las quejas que se encuentren en cada Comité de Convivencia Seccional que guardan relación con los cargos señalados en el parágrafo primero artículo quinto del presente acto administrativo, deberán ser enviadas por parte de la secretaría técnica de dichos Comités, **de manera inmediata** a la secretaría técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central en el estado en el que se encuentre junto con los soportes correspondientes.

Se excepciona, lo reglado en el artículo cuarto relacionado con la conformación y el número de integrantes de los Comités de Convivencia Laboral a Nivel Seccional, que comenzará a regir a partir de la próxima elección correspondiente.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá D.C., a los **16 JUL. 2024**


LUZ ADRIANA CAMARGO GARZÓN
Fiscal General de la Nación

FUNCIONARIO	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Maria Alejandra Gómez Pacheco – Profesional Dirección Ejecutiva Helena Pérez Cañón – Profesional Dirección Ejecutiva Sara Jakhelinne Martínez Celis – Profesional Dirección Ejecutiva		13-07-24 16-07-24 15-07-24
Aprobó:	Paula Tatiana Arenas González – Subdirectora de Talento Humano Sandra Milena Vargas Jurado – Jefe de Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional		16 JULIO 24 16-07-24
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.