

RESOLUCIÓN 474 DE 2007

(febrero 20)

Diario Oficial No. 46.556 de 28 de febrero de 2007

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012>

Por la cual se adoptan las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias en situación de acoso laboral, se establece un procedimiento interno en la Fiscalía General de la Nación y se crean los Comités Mediadores en la resolución de tales conflictos.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012, 'por medio de la cual se define la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación tanto en el Nivel Central como Seccional y se fijan las medidas preventivas y correctivas para el manejo de las situaciones de posible acoso laboral', publicada en el Diario Oficial No. 48.628 de 28 de noviembre de 2012
- Modificada por la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009, 'Por medio de la cual se adiciona y corrige la Resolución [0-0474](#) de 20 de febrero de 2007'
- Modificada por la Resolución 2163 de 2007, publicada en el Diario Oficial No. 46.687 de 12 de julio de 2007, 'Por la cual se modifica la Resolución [0-0474](#) del 20 de febrero de 2007'

EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas por el numeral 17 del artículo [11](#) de la Ley 938 de 2004 y por el artículo [9](#)o de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [25](#) de la Constitución Política prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas;

Que el 23 de enero de 2006 fue sancionada la Ley [1010](#), por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

Que de conformidad con el artículo [6](#)o son sujetos activos del acoso laboral, entre otros, la persona natural que desempeñe como superior jerárquico, o tenga la calidad de jefe, compañero de trabajo o subalterno de una Entidad estatal;

Que el numeral primero del artículo [9](#)o de la citada ley, señala que las instituciones deben prever

mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el sitio de trabajo;

Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, la Fiscalía General de la Nación debe establecer unos criterios y procedimiento acordes con las Políticas Institucionales que permitan adoptar las medidas preventivas que eviten la aparición de conductas de acoso laboral y faciliten su resolución y corrección.

Que el Fiscal General de la Nación, se encuentra facultado por el numeral 17 del artículo [11](#) de la Ley 938 de 2004, para expedir reglamentos, órdenes, circulares y los manuales de organización y procedimientos conducentes a la organización administrativa y al eficaz desempeño de las funciones de la Entidad.

Que en virtud de las consideraciones expuestas es procedente fijar las políticas y acciones para la prevención y solución de los conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral, el procedimiento interno para la presentación y conocimiento las quejas presentadas por la presunta comisión de acoso laboral, así como la creación de un Comité de Convivencia y Acoso Laboral para que conozca de dichas quejas, así como de sus funciones y reglamentaciones.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. CAMPO DE APLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> El presente procedimiento rige para todos los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 2o. OBJETO. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> Adoptar medidas preventivas y correctivas en situación de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio y efectivo en la Fiscalía General de la Nación, al igual que la creación de los Comités Mediadores en la Resolución de tales conflictos.



ARTÍCULO 3o. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> Establecer como medidas de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, las siguientes actividades:

1. Dar a conocer a los servidores el alcance de la Ley [1010](#) de 2006, a través de campañas semestrales de información, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, específicamente en relación con las conductas que eventualmente pueden constituir acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Sensibilizar a los servidores a nivel directivo, para que evalúen periódicamente el cumplimiento de la Ley [1010](#) de 2006.
3. Promover actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones

laborales dentro de la Entidad.

4. Formular sugerencias frente a circunstancias que alteren la convivencia laboral.

5. Propiciar la cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de buen entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre todos los servidores públicos.

CAPITULO II.

COMITÉS DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL.



ARTÍCULO 4o. CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> Créanse los Comités de Convivencia y Conciliación, que actuarán de manera confidencial, conciliatoria y efectiva como mediadores en la Resolución de Conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral, tanto a Nivel Central como en el Seccional.

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

1. El Fiscal General de la Nación o su delegado.
2. El Secretario General o su delegado.
3. El Director Nacional Administrativo y Financiero o su delegado.
4. Dos (2) representantes de los servidores públicos con dos (2) suplentes, para un periodo de un año.

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

1. El Director Seccional Administrativo y Financiero o su delegado.
2. El Director Seccional de Fiscalías o su delegado.
3. El Director Seccional del Cuerpo Técnico de Investigación o su delegado.
4. Dos (2) representantes de los servidores públicos con dos (2) suplentes, para un periodo de un año.

<Inciso adicionado por el artículo [1](#) de la Resolución 3351 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> A partir del año 2010, el período de los representantes de los empleados en los Comités de Convivencia y Conciliación tanto del Nivel Central como del Nivel Seccional, será de dos (2) años.

Notas de Vigencia

- Inciso adicionado por el artículo [1](#) de la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009.

PARÁGRAFO 1o. Concurrirán con voz pero sin voto siempre que el asunto lo requiera, previa invitación suscrita por el Secretario técnico del Comité, los servidores que por su condición jerárquica y funcional deban asistir según la naturaleza de los casos a tratar.

Igualmente, al Comité podrán asistir en calidad de invitados, sicólogos expertos en Relaciones Laborales o Análisis Ocupacional vinculados con la Administradora de Riesgos Profesionales - ARP-, quienes emitirán su concepto profesional sobre los casos que se sometan a su estudio.

PARÁGRAFO 2o. La Secretaría Técnica del Comité a Nivel Central será ejercida por el Jefe de la Oficina de Personal y a Nivel Seccional, la asumirá la persona que designe el Director Seccional Administrativo y Financiero, cuyas funciones son las siguientes:

1. Recibir los escritos en los que se narren las circunstancias de los hechos que puedan eventualmente constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soportan.
2. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
3. Citar a los servidores públicos involucrados en las presuntas conductas de acoso laboral, en la reunión de amigable composición con el Comité.
4. Elaborar las actas de cada sesión del Comité en las que se consignarán:
 - 4.1. La descripción de la eventual situación de acoso laboral.
 - 4.2. Las intervenciones de los servidores implicados.
 - 4.3. Las alternativas de solución propuestas.
 - 4.4. Los acuerdos logrados si los hubiere.
5. Verificar el cumplimiento de las decisiones adoptadas por el Comité respectivo.
6. Archivar y mantener la confidencialidad de los casos que se han presentado ante el Comité.
7. Proyectar y enviar al señor Fiscal General de la Nación, los informes sobre los casos evaluados a través de la Oficina de Personal en el Nivel Central y de las Direcciones Seccionales Administrativas y Financieras correspondientes.
8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARÁGRAFO 3. <Parágrafo adicionado por el artículo [2](#) de la Resolución 3351 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia y Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral, será presidido:

En el Nivel Central, por el Fiscal General de la Nación o su Delegado, en ausencia de este, el Secretario General o su delegado.

En el Nivel Seccional, por el Director Seccional Administrativo y Financiero o su delegado.

Notas de Vigencia

- Parágrafo adicionado por el artículo [2](#) de la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009.

PARÁGRAFO 3. <Parágrafo adicionado por el artículo [2](#) de la Resolución 3351 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando uno de los miembros del Comité de Convivencia y Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral, bien sea en el Nivel Central o en el Nivel Seccional, sea denunciado por un presunto caso de acoso laboral, con el fin de garantizar la transparencia y el debido proceso en las actuaciones que deban adelantar dichos Comités, se deberá proceder de la siguiente forma:

En el Nivel Central, el Fiscal General de la Nación mediante acto administrativo, separará del conocimiento del caso al miembro denunciado y designará un miembro ad-hoc, únicamente para que conozca de la queja instaurada en contra del miembro del Comité que reemplaza.

En el Nivel Seccional, la queja deberá ser dirigida por el afectado o remitida por el Comité Seccional de Convivencia y Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral al Comité de Convivencia y Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral del Nivel Central, para que este asuma su conocimiento

Notas de Vigencia

- Parágrafo adicionado por el artículo [2](#) de la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009.

ARTÍCULO 5o. SELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES.

<Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 2163 de 2007. El nuevo texto es el siguiente:> La selección de los delegados de los servidores públicos, se efectuará de la siguiente manera. En el Nivel Central las Direcciones Nacionales y las Oficinas elegirán cada una, dos (2) candidatos que por sus cualidades, calidades y comportamiento consideren deben representarlos en el Comité.

Los servidores públicos adscritos al Nivel Central, deberán elegir entre los candidatos propuestos a los servidores que han de representarlos en el Comité de Convivencia y Conciliación del Nivel Central.

A Nivel Seccional, se escogerán dos (2) candidatos por la Dirección Seccional de Fiscalías, dos (2) por la Dirección Seccional Administrativa y Financiera y dos (2) por la Dirección Seccional del Cuerpo Técnico de Investigación, CTI, entre los cuales deberán elegirse a los servidores que han de representarlos ante el Comité de Convivencia y Conciliación del Nivel Seccional.

PARÁGRAFO 1o. Elección. La jornada de elección en el Nivel Central será coordinada por la Oficina de Personal y a Nivel Seccional por la Dirección Seccional Administrativa y Financiera, finalizada la cual deberá designar a los servidores públicos que hayan obtenido la mayor votación. La mencionada jornada deberá realizarse con un mes de antelación al vencimiento del respectivo período. La designación de los primeros delegados se efectuará dentro del mes siguiente a la publicación del presente acto administrativo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 2163 de 2007, publicada en el Diario Oficial No. 46.687 de 12 de julio de 2007.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 474 de 2007:

ARTÍCULO 5. La selección de los delegados de los servidores públicos, se efectuará de la siguiente manera: En el Nivel Central las Direcciones Nacionales y las Oficinas elegirán por cada una, dos (2) candidatos que por sus cualidades, calidades y comportamiento consideren deben representarlos en el Comité.

Los servidores públicos adscritos al Nivel Central, deberán elegir entre los candidatos propuestos a los servidores que han de representarlos en el Comité de Convivencia y Conciliación del Nivel Central.

A Nivel Seccional, se escogerá un (1) candidato por la Dirección Seccional de Fiscalías, uno (1) por la Dirección Seccional Administrativa y Financiera y uno (1) por la Dirección Seccional del Cuerpo Técnico de Investigación -CTI-, entre los cuales deberán elegirse a los servidores que han de representarlos ante el Comité de Convivencia y Conciliación del Nivel Seccional.

PARÁGRAFO 1o. Elección. La jornada de elección en el Nivel Central será coordinada por la Oficina de Personal y a Nivel Seccional por la Dirección Seccional Administrativa y Financiera, finalizada la cual deberán designar a los servidores públicos que hayan obtenido la mayor votación. La mencionada jornada deberá realizarse con un mes de antelación al vencimiento del respectivo período. La designación de los primeros delegados se efectuará dentro del mes siguiente a la publicación del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 6o. FUNCIONES. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución **2228 de 2012**> Son funciones de los Comités de Convivencia y Conciliación, las siguientes:

1. <Numeral modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 3351 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando la queja se dirija contra un servidor público del Nivel Central, conocerá de la misma el Comité de Convivencia y Conciliación del Nivel Central.

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

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 474 de 2007:

1. Analizar los casos de acoso reportados a los Comités respectivos y establecer si las conductas acusadas se enmarcan dentro de los parámetros señalados en la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006.
2. Aplicar el procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución.
3. Formular las recomendaciones del caso ante la Oficina de Personal o a la Dirección Seccional Administrativa y Financiera correspondiente, tendientes a prevenir conductas de acoso laboral.

4. Realizar seguimiento a la evolución de los casos sometidos a su consideración.
5. Promover acuerdos y compromisos entre las partes para facilitar la Resolución del conflicto.
6. Dar traslado de lo actuado a la Oficina de Veeduría y Control Disciplinario Interno o a los Grupos de Control Disciplinario Interno en caso de que no se logre acuerdo entre las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo [12](#) de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y el artículo [76](#) de la Ley 734 de 2002.
7. Sugerir recomendaciones oportunas para generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su puesto de trabajo.
8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores y las que sean asignadas por el señor Fiscal General de la Nación.

PARÁGRAFO 1o. Reuniones. El Comité de Convivencia y Conciliación se reunirá por convocatoria previa del Secretario Técnico y en su defecto, por lo menos una vez por bimestre para evaluar necesidades, implementar acciones o generar instrumentos de gestión con respecto a la prevención del acoso laboral y el buen ambiente laboral dentro de la Entidad.

<Inciso adicionado por el artículo [4](#) de la Resolución 3351 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia y Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral, tanto en el Nivel Central como en el Nivel Seccional, sólo podrá sesionar válidamente si concurren al menos cuatro (4) de sus miembros, de los cuales dos (2) deberán ser representantes de los servidores, sean estos titulares o suplentes.

Notas de Vigencia

- Inciso adicionado por el artículo [4](#) de la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009.

CAPITULO III.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO.



ARTÍCULO 7o. PROCEDIMIENTO. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir situaciones de acoso laboral, radicarán por escrito la relación de los hechos, junto con los argumentos que lo soporten, ante la Secretaria Técnica correspondiente, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral tercero del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006.
2. Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el Secretario del Comité precisará por escrito los requisitos que se omitieron.

3. Recibidos los escritos con el cumplimiento de los requisitos exigidos, el Comité evaluará cada situación puesta en conocimiento que pueda constituir acoso laboral, citará por escrito a las personas involucradas a través de la Secretaría Técnica mediante el mecanismo de la amigable composición propongan soluciones, así como, para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las partes.

4. De presentarse acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada una de las partes asuma, las acciones correctivas y las recomendaciones que formule el Comité.

5. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité y se dará cumplimiento al numeral sexto del artículo [sexto](#) de la presente decisión.

6. <Numeral modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 3351 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia al Comité, y este fijará nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité. Si la parte renuente es la afectada, se entenderá desistida la queja, si por el contrario, es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al numeral 5 del presente artículo.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 3351 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.410 de 14 de julio de 2009.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 474 de 2007:

6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité. Si la parte renuente es la afectada, se entenderá desistida la queja, si por el contrario, es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al numeral 4 del presente artículo.

CAPITULO IV.

DISPOSICIONES FINALES.



ARTÍCULO 8o. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> Los escritos que hayan sido recibidos antes de la fecha de expedición de esta resolución se sujetarán a los parámetros aquí previstos.



ARTÍCULO 9o. <Resolución derogada por el artículo [15](#) de la Resolución 2228 de 2012> La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 20 de febrero de 2007.

El Fiscal General de la Nación,

MARIO GERMÁN IGUARÁN ARANA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

