

MODIFICADA POR LA RESOLUCION
[434 DE 2008](#)
[239 DE 2011](#)
DEROGADA POR LA RESOLUCIÓN
[389 DE 2012](#)

**RESOLUCION NÚMERO 292
(20 OCT. 2006)**

Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para superar las que ocurran en la Procuraduría General de la Nación y se crean unos comités mediadores en la resolución de conflictos.

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en los numerales 6,7, 11,34 y 38 del artículo 7° del Decreto 262 de 2000, y,

CONSIDERANDO

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 del trabajo.

Que de conformidad con el artículo 6°, son sujetos activos del acoso laboral, entre otros, la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe, compañero de trabajo o subalterno de una dependencia estatal.

Que el numeral 1 del artículo 9° de la mencionada Ley, señala que las 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 cultura organizacional de la Procuraduría General de la Nación se enmarca en la Carta de Valores y principios éticos, buscando que imperen la solidaridad y la colaboración tanto de los directivos como de sus funcionarios, con miras a reafirmar en una ética de lo público las prácticas que promuevan la transparencia y la formación ética de los servidores, en un ambiente laboral sano y seguro.

Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, la Procuraduría General de la Nación debe establecer unos criterios y procedimientos 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 Procurador General de la Nación se encuentra facultado por los numerales 6, 7, 11, 34 y 38 del artículo 7° del Decreto 262 de 2000 para asignar funciones especiales a las dependencias y empleos de la Procuraduría General de la Nación, expedir los actos administrativos necesarios para el funcionamiento de la entidad, propiciar la búsqueda de soluciones a conflictos sociales, crear comités asesores para el cumplimiento de las funciones previstas en la ley y organizar la dependencias de la entidad para su adecuado funcionamiento.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, tendiente a superar las situaciones que se presenten sobre el particular.

MODIFICADA POR LA RESOLUCION
[434 DE 2008](#)
[239 DE 2011](#)
DEROGADA POR LA RESOLUCIÓN
[389 DE 2012](#)

ARTICULO SEGUNDO.- Adoptar los siguientes principios y criterios institucionales para el mejoramiento del clima laboral y la aplicación del reglamento:

1. Los consignados en la carta de valores como principios éticos y que son de obligatoria aplicación y cumplimiento para todos los funcionarios.
2. El trato justo a los servidores públicos de la entidad, observando prácticas laborales basadas en la equidad y en la mutua cooperación dentro del marco de los principios éticos y valores comunes.
3. La cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de mutuo entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre todos los servidores públicos.
4. El respeto al derecho a la vida pública y privada de los servidores públicos de la entidad, sin hacer distinciones de género, raza, religión o credo político.

ARTICULO TERCERO.- Establecer las siguientes medidas preventivas y correctivas generales tendientes a mejorar el clima laboral de la organización y a prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso laboral:

1. Sensibilizar a los funcionarios del nivel directivo para que como líderes cumplan y promuevan la aplicación de los criterios mencionados anteriormente.
2. Afianzar en la práctica lo consignado en la carta de valores, mediante diversas metodologías, con apoyo en la red de formadores en ética.
3. Capacitar a los trabajadores sobre seguridad personal, estilos de vida, afianzamiento de las destrezas y habilidades para la asertividad en oposición y habilidades sociales para la concertación y negociación de conflictos, apoyados en la red de formadores en talento humano.
4. Incluir dentro del Programa de Capacitación que adelanta el Instituto de Estudios del Ministerio Público, la inducción y reinducción sobre la Ley de acoso laboral y demás disposiciones, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y limitaciones.
5. Implementar un programa de vigilancia epidemiológica de la violencia en el trabajo, dentro del programa de prevención de los riesgos psicosociales, que permita conocer la prevalencia, incidencia, formas y consecuencias de las conductas de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Protección Social sobre el particular. La ejecución de este programa estará a cargo del área de Salud Ocupacional y la Administración de Riesgos Profesionales.
6. Programar actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad.
7. Propender una cultura de bienestar organizacional que garantice unas condiciones laborales psicológicas y sociales adecuadas en los puestos de trabajo.

MODIFICADA POR LA RESOLUCION
[434 DE 2008](#)
[239 DE 2011](#)
DEROGADA POR LA RESOLUCIÓN
[389 DE 2012](#)

ARTICULO CUARTO.- Designar como responsable: del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas generales señaladas en el artículo anterior, a la Secretaria General a través de la División de Gestión Humana, Grupo de Bienestar y Desarrollo de Personal dentro del Programa de Salud Ocupacional, con el apoyo del Comité de Ética, Instituto de Estudios del Ministerio Público y Oficina de Prensa, en el proceso de sensibilización, divulgación y capacitación de los servidores de todos los niveles jerárquicos.

ARTICULO QUINTO.- Crear los comités 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 zonal.

El comité del nivel central estará integrado por un (1) representante de la entidad del nivel directivo y dos (2) suplentes, designados por el Procurador General de la Nación, y un (1) representante de los servidores públicos, con dos (2) suplentes; quienes se elegirán por votación general, previa convocatoria de la División de Gestión Humana.

En el nivel territorial se conformará un comité por cada zona en que se encuentra delimitada la Procuraduría General de la Nación (Suroccidental, Nororiental, Suroriental, Norte y Noroccidental). Cada Comité zonal estará integrado por un (1) representante de la entidad y dos (2) suplentes designados por el Procurador General de la Nación. Y un (1) representante de los servidores públicos y dos (2) suplentes, elegidos por votación general, previa convocatoria de la División de Gestión Humana.

Los suplentes, en su orden, actuarán en caso de faltas absolutas o temporales de los principales, y por impedimentos y recusaciones.

PARÁGRAFO.- La Secretaría del Comité a nivel central será ejercida por el Jefe de la División de Gestión Humana. En los comités zonales se encargará de la secretaría la persona que designe el Procurador General de la Nación, de acuerdo al sitio en el cual se tramite la queja.

ARTICULO SEXTO. Asignar a los comités las siguientes funciones:

1. Participar en las iniciativas de divulgación, capacitación y formación promovidas por la Entidad, con el fin de evitar la ocurrencia de conductas relacionadas con el acoso laboral.
2. Evaluar los casos específicos de posibles conductas de acoso laboral al interior de la Entidad, dentro de los parámetros legales señalados en las disposiciones vigentes.
3. Promover acuerdos y compromisos entre las partes para facilitar la resolución del conflicto.
4. Sugerir las acciones oportunas y las recomendaciones necesarias, dirigidas a fomentar un clima sano y seguro y a asegurar el equilibrio entre los intereses legítimos, con prevalencia de los derechos humanos.

MODIFICADA POR LA RESOLUCION
[434 DE 2008](#)
[239 DE 2011](#)
DEROGADA POR LA RESOLUCIÓN
[389 DE 2012](#)

5. Presentar informes sobre los casos registrados y las actuaciones al Procurador General de la Nación, ya la Secretaría General.
6. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores
7. Las que sean asignadas por el Procurador General de la Nación

ARTICULO SÉPTIMO.- Fíjase el siguiente procedimiento interno confidencial y conciliatorio, para superar las situaciones de acoso laboral que se presenten en la Procuraduría General de la Nación:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, radicarán por escrito la relación de los hechos junto con los argumentos que los soporten, ante la Secretaría Técnica del nivel central o Zonal que corresponda, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. .
2. Recibidos los escritos de que trata el numeral anterior por cualquiera de los comités conformados, el comité respectivo lo evaluará y en caso de que los hechos denunciados puedan constituir acoso laboral, citará a la personas involucradas, a través de la Secretaría Técnica, para que a través de la amigable composición propongan acciones encaminadas a superar las situaciones manifestadas, así como para restablecer la convivencia y las buenas relaciones, si hay acuerdo de las partes.

Quando los hechos denunciados se presenten en lugares distintos a la sede del comité que recibió la queja, serán puestos en conocimiento del comité correspondiente a través de la Secretaría Técnica

3. De todo lo ocurrido en cada diligencia se levantará un acta, que contendrá: a) La descripción de la posible situación de acoso laboral, b) Las intervenciones de los funcionarios implicados, c) Las alternativas de solución propuestas y, d) Los acuerdos logrados, si los hubiere.
4. Los comités deberán trasladar a la Veeduría de la entidad los casos que consideren que constituyen probables faltas disciplinarias, para que se adelanten las actuaciones pertinentes, de conformidad con lo señalado en la Ley 1010 de 2006.
5. En todo caso, el procedimiento deberá respetar el derecho de defensa y el debido proceso, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los comités central y zonales podrán solicitar apoyo técnico para soportar sus decisiones a profesionales expertos en el tema, adscritos a la Administradora de Riesgos Profesionales, a Salud Ocupacional o a otras dependencias de la Entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los comités central y zonales sesionarán ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente por solicitud de la Jefe de la División de Gestión Humana.

MODIFICADA POR LA RESOLUCION
[434 DE 2008](#)
[239 DE 2011](#)
DEROGADA POR LA RESOLUCIÓN
[389 DE 2012](#)

ARTICULO OCTAVO.- Son causales de impedimentos y recusación de los miembros de los comités, las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y en el Código Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO.- Oportunidad, procedencia y trámite del impedimento y la recusación. El impedimento o la recusación podrán ser presentados, en cualquier momento ante el Procurador General de la Nación, quien procederá a resolverlos de plano, en acto que no admite recurso alguno. Si la recusación o el impedimento es aceptado, entrará a reemplazarlo el respectivo suplente, en su orden.

En el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación, tanto del principal como de los suplentes, el Procurador General de la Nación procederá a la designación de un funcionario Ad hoc que represente a la entidad, y en el caso de los representantes de los servidores públicos, de terna que remita el representante principal de los empleados.

ARTÍCULO NOVENO.- Las funciones de las Secretarías Técnicas de los comités serán las siguientes:

1. Recibir los escritos donde se presenten los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soporten.
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, a la reunión de amigable composición con el Comité.
4. Elaborar las actas de reunión del Comité.
5. Archivar, custodiar y mantener la confidencialidad de los casos que sean conocidos por los comités.
6. Proyectar y enviar al Procurador General de la Nación los informes sobre los casos evaluados, a través de la Secretaría General.
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
8. Las que asigne el Procurador General de la Nación.

ARTÍCULO DÉCIMO.- Los escritos que se hayan recibido antes de la fecha de expedición de esta resolución se sujetarán a los parámetros aquí dispuestos.

ARTICULO UNDÉCIMO: La partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

EDGARDO JOSE MAYA VILLAZÓN
Procurador General de la Nación