

RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por en el Acuerdo 12 de 1970 del Concejo de Bogotá, el Acuerdo 002 de 1999 y el Acuerdo 001 de 2011 expedidos por la Junta Directiva de la Fundación y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece 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 artículo 210A de la Ley 599 del 2000 establece que el acoso sexual será cuando *“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”*.

Que la Ley 1010 de 2006, tiene como objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo en general y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el artículo 2° de la precitada Ley, definió el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

Que de igual forma el artículo 9 *ibidem* estableció como una de las obligaciones de las entidades establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, definiendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el literal c) del artículo 3 de la Ley 1257 de 2008 definió el daño o sufrimiento sexual como *“la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar*



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

alguno de estos actos con terceras personas”.

Que la Resolución 0652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, ordenó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan a la salud en los lugares de trabajo.

Que el artículo 4° de la Resolución 0652 del 30 de abril del 2012, modificado por el artículo 2° de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 expedida por la entidad señalada anteriormente, determinó que las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un Comité de Convivencia por empresa.

Que el Decreto Distrital 044 de 2015 *“adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”*.

Que, por lo anterior, es necesario constituir el reglamento interno que regirá el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

ARTÍCULO 1°. CREACIÓN. Créese el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, con el propósito de desarrollar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral o sexual por medio de actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

CAPÍTULO II

DE LA CONFORMACIÓN, FUNCIONES Y DEBERES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 2°. DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. EI



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de la administración y sus respectivos suplentes y dos (2) representantes de los funcionarios, con los respectivos suplentes.

ARTÍCULO 3°. DESIGNACIÓN. La Dirección General designará discrecionalmente a los representantes de la Administración mediante acto administrativo que será comunicado al área de Talento Humano de la entidad y los servidores públicos elegirán mediante elección popular sus representantes.

PARÁGRAFO. La elección de los representantes de los servidores se llevará a cabo mediante voto secreto y escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser establecido en la convocatoria de la elección y comunicado a los servidores de la entidad.

ARTÍCULO 4°. DEL PERIODO. El período de la designación de los miembros del Comité será de dos (2) años a partir de la conformación de este, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 5°. FUNCIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral o sexual, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral o sexual, al interior de la entidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual 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 plan de mejora 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



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

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 remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la entidad.
10. Realizar recomendaciones y hacer seguimiento al cumplimiento de las mismas al área de Talento Humano de la entidad.
11. Establecer mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de la Fundación, en aras de mejorar el ambiente laboral y generando espacios de tolerancia cero relacionado con el acoso laboral o sexual.

ARTÍCULO 6°. DEBERES DE LOS INTEGRANTES DE COMITÉ. Además del cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y contractuales, los integrantes del Comité tienen los siguientes deberes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse válidamente de forma previa a la reunión.
2. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad y reserva.
4. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
6. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO 7°. INHABILIDADES E IMPEDIMENTOS DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.

1. No podrán ser parte del Comité los empleados a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o sexual o que hayan sido víctimas de acoso laboral o sexual



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

2. Cuando un integrante del Comité tenga una relación de amistad o enemistad con una de las partes que acuden ante el Comité deberá declararse impedido para conocerle y pronunciarse sobre el caso en específico.
3. Cuando un empleado o empleados presenten una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité para decidir en un caso concreto, se deberá analizar si los motivos son razonables y suficientes para determinar su participación o no.

ARTÍCULO 8°. CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación de la relación legal, reglamentaria o contractual.
2. Ser sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta gravísima o grave.
3. Violar el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
4. Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.
5. La renuncia del integrante del Comité aceptada por los demás integrantes.

PARÁGRAFO. Todo retiro generado durante el periodo de elección de uno de los integrantes del Comité debe ser comunicado por el Secretario Técnico de forma interna a los servidores públicos de la Fundación.

ARTÍCULO 9°. REEMPLAZOS. Los suplentes de los representantes, tanto del empleador como de los empleados, serán convocados por el Presidente en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales. Serán suplentes numéricos en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

PARÁGRAFO. En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los funcionarios.



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

CAPÍTULO III FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 10°. INSTALACIÓN. Una vez elegidos los integrantes del Comité, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en un acta. En este acto se desarrollarán los siguientes puntos:

1. Designación del presidente y secretario.
2. Firma del acta de compromisos de confidencialidad y reserva.
3. Establecer las fechas de las sesiones ordinarias.

ARTÍCULO 11°. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. El presidente tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar por ORFEO o correo electrónico a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias. Estas convocatorias contarán con el día, hora y lugar de la reunión, así mismo podrán desarrollarse con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dirección de la entidad los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

PARÁGRAFO 1. Los miembros del Comité elegirán de mutuo acuerdo al Presidente del Comité, de conformidad con el artículo 7 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La citación a todas las sesiones ordinarias se realizará al inicio de la vigencia, cuando se trate de sesiones extraordinarias, estas se realizarán cuando las necesidades del servicio así lo establezcan.



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

ARTÍCULO 12°. FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO. Son funciones del Secretario Técnico las siguientes:

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. Citar por ORFEO o correo electrónico individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
3. Citar por ORFEO o correo electrónico conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
4. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información. Este archivo se dará por medio de ORFEO, garantizando las restricciones de privacidad de cada uno de los expedientes.
5. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité, las cuales remitirá para revisión y firma de los miembros para luego ser archivada en el expediente de Orfeo.
6. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
7. Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
8. Elaborar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Elaborar informes (si se requiere a ente en particular) anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la entidad.

PARÁGRAFO. Los miembros del Comité elegirán de mutuo acuerdo al Secretario del Comité, de conformidad con el artículo 8 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 13°. REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, estas serán convocadas por el presidente o secretario técnico.

Cuando se presenten casos o actividades que requieran de inmediata intervención del Comité se convocará por cualquiera de sus integrantes una reunión extraordinaria y sesionará con la mitad más uno.

PARÁGRAFO. En cada reunión se realizará un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables.

ARTÍCULO 14°. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La Fundación Gilberto Alzate Avendaño deberá garantizar los recursos humanos y físicos para las reuniones, capacitaciones y demás actividades propias del Comité.

ARTÍCULO 15°. CAPACITACIÓN PARA LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. El Comité realizará a través del Proceso de Gestión de Talento Humano actividades de capacitación conjunta para todos sus integrantes sobre mecanismos alternativos de solución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

PARÁGRAFO. Anualmente, el Comité remitirá al Proceso de Gestión de Talento Humano previa elaboración del Plan Institucional de Capacitación las capacitaciones que requiere para sus integrantes y para los servidores públicos de la Fundación, relacionadas con el objeto del Comité.

ARTÍCULO 16°. APOYO DE OTRAS ÁREAS. Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar asesoría y asistencia técnica a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y otras unidades organizacionales de la entidad, tales como: Gestión de Talento Humano, Gestión de Tecnologías de la Información, entre otras, garantizando en todo caso la confidencialidad y reserva de los temas tratados o consultados, mediante la suscripción del acta de confidencialidad y reserva.

ARTÍCULO 17°. DECISIONES DEL COMITÉ. El Comité adoptará en principio decisiones por acuerdo, producto del consentimiento de todos los integrantes; en caso de no llegarse a



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

dicho acuerdo, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un integrante suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

CAPÍTULO IV RELACIÓN DEL COMITÉ CON LAS AUTORIDADES

ARTÍCULO 18°. RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS. El Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral recibirá y atenderá las comunicaciones que le formule el Ministerio del Trabajo, aportando la documentación requerida para el caso específico, donde acreditara ante el Inspector de Trabajo que haya recibido la denuncia por un presunto acto de acoso laboral o sexual las siguientes actividades: el procedimiento que se adelantó para el trámite de la queja, las actividades de prevención, promoción e intervención llevadas a cabo en el caso específico, la ausencia del conocimiento del caso (si a ello hubiere lugar), y el acervo probatorio que el Inspector considere necesario.

ARTÍCULO 19°. RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES. El Presidente del Comité acreditara ante el Juez que esté adelantando el proceso judicial, promovido por un ex funcionario o por un funcionario, las siguientes actuaciones: el procedimiento que se adelantó para el trámite de la queja, las actividades de prevención promoción e intervención llevadas a cabo en el caso específico, la ausencia del conocimiento del caso (si a ello hubiere lugar), y el acervo probatorio que el Juez considere necesario.

CAPÍTULO V TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ARTÍCULO 20°. RECEPCIÓN DE LA QUEJA. El funcionario que tenga una queja o situación de conflicto que pueda configurarse dentro de los términos de acoso laboral o sexual debe presentarla por escrito al Comité de Convivencia a través de del correo electrónico comitedeconvivencia@fuga.gov.co con el formato adjunto TH-FT-21 “*Formato de presentación de quejas al comité de convivencia laboral*”, el cual debe ir completamente diligenciado, ya que no se reciben quejas anónimas, este correo, permite garantizar la confidencialidad en el proceso. Una vez el Comité sea notificado de una queja por acoso laboral o sexual, el presidente, se encargará de dar aviso al secretario(a) para citar al Comité



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

a reunión extraordinaria en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

PARÁGRAFO 1. Las quejas presentadas deberán indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos; además, si la víctima cuenta con material probatorio deberá adjuntarlo a la queja.

PARÁGRAFO 2. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas.

ARTÍCULO 21°. CALIFICACIÓN PREVIA. El Comité en sesión verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas se encuentran contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, de no ser considerada una presunta conducta de acoso laboral o sexual, y no se requiere la apertura de un proceso deberá informar al funcionario por escrito y justificando la decisión adoptada. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un caso aislado o un mal entendido entre las partes. Si la conclusión es que el asunto podría conllevar al acoso laboral o sexual, se deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, correspondiente a la citación de los involucrados en los hechos.

ARTÍCULO 22°. ENTREVISTA A LOS INVOLUCRADOS Y CONCILIACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso. En estas acciones, se citará de forma presencial o virtual a cada una de las partes involucradas de manera individual, para recibir su versión de los hechos que dieron lugar a la queja. Las sesiones deberán adelantarse haciendo saber tanto a quien presenta la queja, como al presunto acosador(a), que este es un escenario en el que, en primera instancia, se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente al interior de la entidad.

Una vez se surta este momento, el Comité citará a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja para definir posibilidades de conciliación, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos que permitan a las partes llegar a una solución efectiva de las controversias.

El presidente del Comité dará el uso de la palabra al quejoso para que exprese los motivos por los cuales considera está siendo sujeto de posibles conductas de acoso laboral,



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

posteriormente, dará la palabra a la(s) otra(s) partes involucradas. Posteriormente, se invitará a las partes a que, de manera respetuosa y proactiva, propongan alternativas que lleven a solucionar las situaciones que dieron origen a las diferencias.

De lograrse el acuerdo, se levantará acta dejando constancia del mismo, firmada por los participantes en la sesión; de no lograrse el acuerdo, y el quejoso insistiere en que la conducta descrita constituye acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo al interior de la instancia.

PARÁGRAFO 1. El Comité levantará acta, en donde se plasmen las manifestaciones de cada una de las partes y se archivará en el expediente del caso específico.

PARÁGRAFO 2. La desvinculación de la Entidad de una de las partes dará lugar al cierre definitivo del expediente.

PARÁGRAFO 3. En caso de que el Comité invite al quejoso, y esté no se haga presente y no exista justificación por parte del mismo, se volverá a citar por segunda vez, si reincide en la inasistencia sin justa causa, se citará por una tercera vez, de no hacerse presente, se entenderá que desiste de la queja. Si esta situación se presenta con el presunto acosador, una vez se cite por tercera vez y no se presente una justa causa para la misma, el Comité de Convivencia dará traslado a la Procuraduría General de la Nación de la queja para el trámite correspondiente.

PARÁGRAFO 4. Durante esta etapa, el Comité puede solicitar las pruebas que considere necesarias, para esclarecer la ocurrencia de los hechos que originaron la queja.

PARÁGRAFO 5. Cuando se trate de conductas constitutivas de un presunto acoso sexual, estas no serán sujetas a conciliación, solamente se realizará la entrevista individualizada a cada una de las partes, la cual, quedará plasmada en un acta elaborada por el Comité.

ARTÍCULO 23°. SEGUIMIENTO Y CIERRE DE LA QUEJA. Luego de surtir el proceso de escucha y conciliación (cuando aplique), el Comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

1. Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, o se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, el Comité de Convivencia dará el caso por cerrado, y remitirá el caso a la Procuraduría General de la Nación para los fines correspondientes.
2. Cuando se trate de quejas derivadas de acoso sexual se remitirá el caso a la Fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación para los fines correspondientes, adicionalmente, el Comité y el Proceso de Gestión del Talento Humano en compañía con la ARL brindará acompañamiento al servidor público quejoso.
3. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas.
4. Cuando se considere necesario, se brindará a la víctima orientación jurídica con apoyo de un profesional del Derecho de la Oficina de Control Interno Disciplinario; Oficina Jurídica o Gestión del Talento Humano, para conocer sus derechos, las acciones administrativas, disciplinarias y penales, que le asisten en defensa del restablecimiento de sus derechos.

ARTÍCULO 24°. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., el


Dada en Bogotá D.C., el **24 de marzo de 2023**

Documento 20232000000465 firmado electrónicamente por:

Margarita María Diaz Casas, Directora General, Dirección General, Fecha firma: 24-03-2023
14:45:10

Aprobó: María del Pilar Salgado Hernández - Talento Humano - Nomina
Revisó: Lina Stefanía Arévalo Sanabria - Profesional apoyo transversal Talento Humano - Talento Humano - Nomina
Nancy Liliana Sierra Beltrán - Contratista - Talento Humano - Nomina



Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia
Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp  3227306238
Oficina virtual de correspondencia: atencionalciudadano@fuga.gov.co
Teléfono: +60(1) 432 04 10
Información: Línea 195
www.fuga.gov.co



RESOLUCIÓN No. 46 DE 2023

“Por la cual se crea y establece el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño”

Edgar Leonardo Barbosa Trujillo - Subdirección de Gestión Corporativa
Lina Stefanía Arévalo Sanabria - Profesional apoyo transversal Talento Humano - Talento Humano - Nomina



27c07069a833c92db9075e520076d20e4731ac0ebeb7e679185be21f81ea2c2e

