

VARIOS

Jurisdicción Especial para la Paz

ACUERDOS

ACUERDO AOG NÚMERO 033 DE 2018

(agosto 14)

por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral.

El Órgano de Gobierno de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), en ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial el parágrafo 2° del artículo transitorio 5° de la Constitución Política, adoptado por el artículo 1° del Acto Legislativo número 01 de 2017, precisado en sus alcances por la Corte Constitucional en Sentencia C-674 de 2017 y los artículos 14 literal c), 55 y 69 del Acuerdo 001 de 2018 con el cual la Plenaria adoptó el Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 5° transitorio del Acto Legislativo número 01 de 2017 creó la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

Que adicionalmente, respecto de su naturaleza jurídica, el citado Acto Legislativo señala en el artículo transitorio 5° que la JEP estará sujeta a un régimen legal propio y se encargará de administrar justicia de manera transitoria y autónoma, con conocimiento preferente sobre las demás jurisdicciones.

Que el artículo transitorio 15 del Acto Legislativo número 01 de 2017 estipula que la Jurisdicción Especial para la Paz "(...) entrará en funcionamiento a partir de la aprobación de este acto legislativo sin necesidad de ninguna norma de desarrollo, sin perjuicio de la aprobación posterior de las normas de procedimiento y lo que establezca el reglamento de dicha jurisdicción (...)".

Que a través del Acuerdo 001 del 9 de marzo de 2018, proferido por la Plenaria de la JEP, se adoptó el Reglamento General. En el mismo se estableció que el Órgano de Gobierno de la JEP tendría como funciones las señaladas en la Constitución, la Ley Estatutaria de la JEP, la Ley de Procedimiento de la JEP, la ley y las referidas en el artículo 14 de dicho reglamento.

Que el literal d) del artículo 14 del Reglamento General de la JEP, establece dentro de las funciones del Órgano de Gobierno: "d. Regular los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los órganos de la JEP, en los aspectos no previstos en la ley y en el presente reglamento".

Que el parágrafo 2° del artículo transitorio 5° del Acto Legislativo número 01 de 2017, señala que la instancia de Gobierno de la JEP definida por sus Magistradas y Magistrados, ejercerá de manera exclusiva todas las funciones asignadas a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura establecidas en el Acto Legislativo número 02 de 2015 y en la Ley 270 de 1996, respecto al Gobierno y administración de esta Jurisdicción.

Que el numeral 3 del artículo 257 de la Constitución Política establece como función del Consejo Superior de la Judicatura: "[d]ictar los reglamentos necesarios para el eficaz funcionamiento de la administración de justicia, los relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos y la regulación de los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador".

Que el artículo 85 de la Ley 270 de 1996 dispone que el Consejo Superior de la Judicatura está facultado para:

"(...) 12. Dictar los reglamentos relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos.

13. Regular los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador. (...)".

Que con arreglo a los numerales 16 y 23 del artículo 85 de la Ley 270 de 1996, corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, dictar los reglamentos sobre seguridad y bienestar social de las servidoras y los servidores judiciales, elaborar y desarrollar el plan de formación, capacitación y adiestramiento, así como cumplir las demás obligaciones señaladas en la ley.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 25 prevé que el "trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado".

Que la Ley 1010 de 2006, "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", establece como objeto "definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública". Así mismo, desarrolla de forma particular el concepto de acoso laboral, y procede a definirlo 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".

5. **Práctica de pruebas.** La práctica de las pruebas decretadas o de oficio se realizará en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, decisión que serán notificada al estudiante. Contra la decisión que niega la práctica de pruebas podrá interponerse el recurso de reposición, mediante escrito motivado y presentado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Artículo 65. *Decisión.* La decisión en primera instancia será adoptada por el Decano, la cual será notificada de manera personal al estudiante. Para tal efecto, la Secretaría de Facultad enviará al estudiante una citación informándole que deberá presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la misma, para proceder con la notificación respectiva.

Cuando no sea posible la notificación personal, la Secretaría de Facultad procederá a realizar la notificación por Edicto, que se efectuará mediante publicación en la cartelera que para tal efecto disponga y por el término de cinco (5) días hábiles.

Una vez en firme la decisión, será ejecutada administrativamente por el Subdirector Académico o quien haga sus veces y la Secretaria de la Facultad archivará las copias del fallo en la hoja académica del estudiante.

Artículo 66. *Recursos.* Contra la decisión de primera instancia procederán los siguientes recursos:

1. **Reposición.** Es la solicitud de reconsideración de una decisión ante la misma instancia que la profirió. Se deberá solicitar máximo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
2. **Apelación.** Es la solicitud de reconsideración de la decisión ante una instancia inmediatamente superior y la cual se deberá solicitar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

El recurso debe constar por escrito y deberá contener los motivos de inconformidad sobre la valoración probatoria o las razones y argumentos que llevaron a la decisión, entre otros. En el recurso no se podrán aportar nuevas pruebas diferentes a las debatidas en el proceso.

Artículo 67. *Segunda instancia.* La segunda instancia será competencia del Director del ICC; en ella se podrán decretar pruebas de oficio, si lo considera pertinente, para lo cual tendrá un término de quince (15) días hábiles para practicarlas y proferir el fallo de fondo correspondiente.

La decisión en segunda instancia será adoptada por el Director del ICC previa revisión del concepto emitido por el Consejo Académico, la cual será notificada en los términos señalados para la primera instancia. Contra esta decisión no proceden recursos.

Artículo 68. *Suspensión provisional.* En el caso de faltas graves o gravísimas se puede suspender temporalmente al estudiante mientras se realiza la investigación correspondiente sin que ello implique un juicio de responsabilidad. El término máximo de suspensión será de un mes contado desde el inicio del proceso de investigación, tiempo en el cual no computarán las fallas ni las notas del respectivo corte académico. Contra esta decisión no procede recurso.

Artículo 69. *Recusaciones e impedimentos.* En caso de que algún miembro que interviene en la indagación, investigación o juzgamiento, se declare impedido o sea recusado, deberá ser reemplazado por otro que designe el superior funcional.

Parágrafo. La recusación presentada por el estudiante deberá constar por escrito motivado para que sea resuelta por el órgano competente. Contra esta decisión no procede ningún recurso.

Artículo 70. *Acumulación de investigaciones.* Cuando un estudiante cometa varias conductas simultáneas que vulneren la convivencia y el orden universitario, se investigarán y decidirán en una sola actuación.

Artículo 71. *Garantía de defensa.* En todo proceso disciplinario, el estudiante podrá contar con una defensa técnica que él considere de su confianza o en su defecto mediante un abogado de oficio que puede ser un estudiante de consultorio jurídico de una universidad.

CAPÍTULO XI

De las disposiciones finales y transitorias

Artículo 72. *Interpretación.* Corresponde al Consejo de Facultad la interpretación de las normas consagradas en el presente reglamento y en caso de duda, presentará el caso ante el Consejo Académico para que determine la interpretación y alcance de la norma.

Artículo 73. *Reformas.* Cuando el desarrollo del ICC lo requiera o las disposiciones legales lo exijan, se podrá reformar parcial o totalmente el presente reglamento en beneficio de la comunidad académica.

Artículo 74. *Favorabilidad.* Cuando existan dudas en la interpretación del presente reglamento se deberán interpretar atendiendo el principio de favorabilidad hacia el estudiante.

Artículo 75. *Vigencia y derogatoria.* La presente resolución que contiene el Reglamento Estudiantil, empezará a regir a partir del día siguiente de su expedición y deroga expresamente los artículos del 3 al 33 así como el 40 y 41 de la Resolución 0009 de 8 de enero de 2013 y demás disposiciones que le sean contrarias.

No obstante lo anterior, las actuaciones y situaciones administrativas de los estudiantes que hayan iniciado en vigencia de la Resolución 0009 de 8 de enero de 2013 y aquellas que solo puedan ser resueltas en virtud de las mismas, continuarán con la aplicación de dicha norma hasta la finalización del trámite.

Artículo 76. De conformidad con lo preceptuado en el inciso primero del artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, publíquese el presente acto administrativo en el *Diario Oficial* y en la página web de la entidad.

Publíquese, comuníquese y cúmplase

Dada en Bogotá, D. C., a 22 de enero de 2018.

Carmen Millán.  
(C. F.).

Que el artículo 9° la Ley 1010 de 2006 determina las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, estipulando en el numeral 1, que “[l]os reglamentos de trabajo de 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 Resolución número 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, estableció las disposiciones y responsabilidades para la “*identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*”<sup>1</sup>.

Que la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo determinó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, como “*una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo*”.

Que la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificó parcialmente la Resolución 0652 de 2012, en lo referente a la conformación, número de comités por empresa, reuniones y períodos de transición.

Que la Ley 1622 de 2013, en su artículo 74, modificó el numeral 3 del artículo 2° de la Ley 1010 de 2016, en relación con el concepto de discriminación laboral, definiéndolo como “*todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*”.

Que la Ley 1257 de 2008 estableció que su objeto es la “*adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización*”.

Que el Decreto 4799 de 2011 reglamentó parcialmente la Ley 1257 de 2008 y en su artículo 4 estableció el derecho de las mujeres a no ser confrontadas con el agresor en los siguientes términos: “*Las autoridades competentes están obligadas a informar a las mujeres víctimas el derecho que tienen a no ser confrontadas con el agresor. Este derecho, consagrado en literal k) del artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, incluye el derecho a manifestar ante la Fiscalía General de la Nación directamente, por escrito o a través de representante judicial, su intención de no conciliar. De igual manera, incluye el derecho a participar o no, en cualquier procedimiento o diligencia administrativa, civil o penal, ante cualquiera de las autoridades competentes, en las cuales esté presente el agresor. Con la manifestación de la mujer víctima de no conciliar quedará agotada la etapa de conciliación y se dará continuidad al proceso. En el trámite de las medidas de protección, este derecho se garantizará en relación con la etapa de conciliación ante cualquiera de las autoridades competentes*”.

Que la Corte Constitucional en reiteradas sentencias se ha referido a la protección de la dignidad humana como un “*bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de este se desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución*”<sup>2</sup>.

Que la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que: “*(...) el acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas*”<sup>3</sup>.

En mérito de lo expuesto,

#### ACUERDA:

Artículo 1°. *Creación del Comité de Convivencia Laboral para la JEP.* La JEP constituirá su Comité de Convivencia Laboral como mecanismo preventivo y correctivo de situaciones de acoso laboral, con el fin de proteger a sus servidoras y servidores públicas(os) contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el lugar de trabajo.

Artículo 2°. *Principios rectores.* El Comité de Convivencia de la JEP tendrá como principios rectores los siguientes:

1. **Prevención.** El Comité promoverá todas las acciones conducentes a prevenir el acoso laboral con el fin de proteger a sus servidores/as contra los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo.
2. **Confidencialidad.** El Comité abordará los casos de acoso laboral desde parámetros de total confidencialidad, protegiendo la dignidad y buen nombre de las y los servidores/as públicos/as.
3. **Mediación y conciliación de los conflictos.** El Comité ejercerá su función de mediación y conciliación, generando espacios de diálogo y promoción de compromisos para la solución efectiva de este tipo de controversias.

4. **Enfoques diferenciales, incluido el enfoque de género.** El Comité promoverá medidas especiales de protección en razón del género y de respeto por la diferencia.

Artículo 3°. *Conformación.* El Comité de Convivencia Laboral de la JEP estará compuesto por dos (2) representantes de la JEP y dos (2) de los(as) servidores(as) públicos(as), con sus respectivos suplentes, conforme lo determinado por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo<sup>4</sup>.

Parágrafo 1°. La JEP designará directamente a sus representantes y los(as) servidores(as) elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los y las mismas(os), mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la JEP.

Parágrafo 2°. El Comité de Convivencia Laboral de la JEP no podrá conformarse con servidoras(es) públicas(os) a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo 3°. El Comité de Convivencia Laboral de la JEP elegirá por mutuo acuerdo de entre sus miembros, una(un) presidenta(e) y una(un) secretaria(o) quienes ejercerán las funciones que se determinen por el Comité.

Parágrafo 4°. En todo caso, y con el fin de mantener la independencia entre el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la JEP y el Comité de Convivencia Laboral, los miembros de este último no podrán ser integrantes activos del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni siquiera en calidad de suplentes del mismo.

Artículo 4°. *Periodos.* El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, para ello se tendrá en cuenta la comunicación de la elección y/o designación de las y los representantes.

Artículo 5°. *Funciones.* De conformidad con el artículo 6 de la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP tendrá como únicas funciones, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por las y los servidores públicos de la JEP, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la 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 confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, por tratarse de una entidad del sector público.
8. Presentar ante el Órgano de Gobierno de la JEP las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la JEP.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Órgano de Gobierno.

Artículo 6°. *Reuniones.* El Comité de Convivencia Laboral de la JEP se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente se reunirá cuando se presenten casos que requieran inmediata intervención para lo cual podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes<sup>5</sup>.

Artículo 7°. *Fomento de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.* El Comité de Convivencia Laboral de la JEP, en coordinación con el Grupo de Talento Humano y la Administradora de Riesgos Laborales, fomentarán el desarrollo de jornadas de sensibilización, dirigidas a promover la prevención del acoso laboral, bajo principios de un ambiente sano de convivencia laboral, de relaciones sociales positivas entre las y los servidoras(es), así como de reconocimiento por la diversidad y la equidad de género.

Artículo 8°. *Procedimiento.* De conformidad con la Ley 1010 de 2016, las acciones preventivas y correctivas del acoso laboral que se puedan suscitar en la JEP, se basan en un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, que tiene como fin principal prevenir este tipo de conductas contribuyendo a proteger a las y los servidoras(es) contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el lugar de trabajo.

<sup>1</sup> La Resolución número 2646 de 2008, en su artículo 3°, literal l, retoma la definición de acoso laboral dispuesta en la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 14, procede a detallar las “*medidas preventivas y correctivas de acoso laboral*”.

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencias C-898/06, C-078/07, C-282/07 y C-960/07.

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia del 31 de enero de 2018 Radicación número 55122 SL648-2018, página 34.

<sup>4</sup> Corresponde al artículo 1° de la Resolución 1356 de 2012, por el cual se modifica el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, sobre conformación del Comité de Convivencia Laboral.

<sup>5</sup> En concordancia con lo determinado en el artículo 9° de la Resolución 1356 de 2012.

Para ello, se establecen las siguientes pautas:

1. La servidora o servidor pública(o) que se considere afectada o afectado por situaciones de acoso laboral, podrá interponer una queja que deberá contener la siguiente información:
  - a) Identificación personal y datos de contacto de quien la presenta.
  - b) Una descripción cronológica y detallada de los hechos que considera han afectado su relación laboral y que son motivo de la queja, describiendo las situaciones y servidoras(es) involucradas(os).
  - c) Adjuntar las pruebas que considere necesarias.
2. El Comité de Convivencia Laboral analizará de manera confidencial el caso y de ser necesario activará las acciones preventivas y correctivas pertinentes.
3. El Comité de Convivencia Laboral citará a las partes involucradas de manera individual para que se pronuncien sobre los hechos descritos en la queja.
4. El Comité de Convivencia Laboral promoverá espacios de diálogo entre las partes involucradas, con el fin de lograr compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las situaciones presentadas.
5. El Comité de Convivencia Laboral formulará de manera concertada con las partes, un plan de mejora que tenga como fin la renovación y la promoción de la convivencia laboral, garantizando el principio de confidencialidad.
6. Si no se logra un acuerdo entre las partes o la situación persiste, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP, remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

Artículo 9°. *Medidas especiales frente a casos de acoso sexual en el ámbito del trabajo.* Ante situaciones donde se presume la existencia de acoso sexual en todas sus formas o discriminación en razón del género, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP actuará de forma inmediata, ejerciendo las acciones legales pertinentes.

Parágrafo 1°. Con el fin de establecer acciones y medidas preventivas, el Comité de Convivencia Laboral presentará al órgano de Gobierno protocolos para la prevención del acoso laboral y sexual y procedimientos de denuncia<sup>6</sup>.

Artículo 10. *Vigencia.* El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 14 de agosto de 2018.

La Presidenta,

*Patricia Linares Prieto.*

La Magistrada, Sección de Apelación,

*Sandra Rocío Gamboa Rubiano.*

El Magistrado, Sección de Revisión,

*Adolfo Murillo Granados.*

La Magistrada, Sección de No Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad,

*María del Pilar Valencia García.*

La Magistrada, Sección de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad,

*Zoraida Chalela Romano.*

El Magistrado, Sala de Definición de Situaciones Jurídicas,

*Mauricio García Cadena.*

El Magistrado, Sala de Amnistía o Indulto,

*Juan José Cantillo Pushaina.*

La Magistrada, Sala de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad,

*Catalina Díaz Gómez.*

El Director, Unidad de Investigación y Acusación,

*Giovanni Álvarez Santoyo.*

La Secretaria Ejecutiva,

*María del Pilar Bahamón Falla.*

**(C. F.).**

### ACUERDO AOG NÚMERO 034 DE 2018

(agosto 17)

por el cual se corrige un error mecanográfico del Acuerdo AOG número 028 de 2018.

El Órgano de Gobierno de la Jurisdicción Especial para la Paz, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial el parágrafo 2° del artículo transitorio 5° del Acto Legislativo número 01 de 2017, precisado en sus alcances por la Corte Constitucional en Sentencia C-674 de 2017, el Capítulo 4 del Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo aprobado en la sesión del Órgano de Gobierno del 26 de julio de 2018, se aprobó la movilidad vertical de 4 Magistrados y 2 Magistradas de las secciones de primera instancia del Tribunal para la Paz a la Sala de Reconocimiento de Verdad, de Responsabilidad y Determinación de los Hechos y Conductas, con sus respectivos equipos de trabajo, por un término de seis (6) meses prorrogables. Esta decisión se plasmó en el Acuerdo AOG número 028 de 2018.

Que en dicho acuerdo se incurrió en un error meramente formal, en la parte considerativa y en artículo 3° de la parte resolutive, pues establece “[t]odo el equipo de Profesionales Especializados Grado 33 y del Auxiliar Judicial adscritos al despacho de la Magistrada Reinere Jaramillo de la Sección para Casos con Ausencia de Reconocimiento de Verdad, irá

<sup>6</sup> Conforme lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, artículo 6°, de las “Funciones del Comité de Convivencia Laboral”, numeral 8, acerca de la presentación de las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

en movilidad a la Sala de Reconocimiento de Verdad, de Responsabilidad y Determinación de los Hechos y Conductas”, excluyendo por error de digitación a los(as) magistrados(as) auxiliares que hacen parte del equipo de trabajo de la Magistrada Jaramillo.

Que, en este orden de ideas, la corrección en la parte resolutive del Acuerdo AOG número 028 de 2018 consiste en precisar el artículo 3°, incluyendo a los(as) magistrados(as) auxiliares.

Que es necesario realizar la corrección de esa parte resolutive del acuerdo con fundamento en el artículo 45 de la Ley 1437 de 2011, el cual dispone:

“**Artículo 45. Corrección de errores formales.** En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. En ningún caso la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección, esta deberá ser notificada o comunicada a todos los interesados, según corresponda”.

Que la corrección prevista cumple con los presupuestos del artículo 45 de la Ley 1437 de 2011, por cuanto se trató de un error de digitación al omitir a los magistrados auxiliares, el cual no genera modificaciones en el sentido material de la decisión adoptada por el Órgano de Gobierno.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

Artículo 1°. *Corregir el artículo 3° del Acuerdo 028 de 2018.* En adelante se tendrá:

“Artículo 3°. *Aprobar la movilidad vertical de todo el equipo de trabajo de la Magistrada Reinere Jaramillo de la Sección para Casos con Ausencia de Reconocimiento de Verdad del Tribunal para la Paz a la Sala de Reconocimiento de Verdad, de Responsabilidad y Determinación de los Hechos y Conductas, por un término de seis (6) meses prorrogables.*

Artículo 2°. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de agosto de 2018.

La Presidenta,

*Patricia Linares Prieto.*

La Magistrada, Sección de Apelación,

*Sandra Rocío Gamboa Rubiano.*

El Magistrado, Sección de Revisión,

*Adolfo Murillo Granados.*

El Magistrado, Sección de No Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad,

*Alejandro Ramelli Arteaga.*

La Magistrada, Sección de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad,

*Zoraida Chalela Romano.*

El Magistrado, Sala de Definición de Situaciones Jurídicas,

*Mauricio García Cadena.*

El Magistrado, Sala de Amnistía o Indulto,

*Juan José Cantillo Pushaina.*

La Magistrada, Sala de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad,

*Julieta Lemaitre Ripoll.*

El Director, Unidad de Investigación y Acusación,

*Giovanni Álvarez Santoyo.*

La Secretaria Ejecutiva,

*María del Pilar Bahamón Falla.*

**(C. F.).**

### ACUERDO AOG NÚMERO 035 DE 2018

(agosto 31)

por el cual se dispone la suspensión de los términos judiciales en todas las dependencias de la JEP durante los días 4 a 7 de septiembre del 2018.

El Órgano de Gobierno de la Jurisdicción Especial para la Paz, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las previstas en el parágrafo 2° del artículo transitorio 5° del Acto Legislativo número 01 de 2017, precisado en su alcance por la Corte Constitucional en Sentencia C-674 de 2017 y el Capítulo 4 del Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 5° transitorio del Acto Legislativo número 01 de 2017 creó la Jurisdicción Especial para la Paz, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

Que el artículo 15 del Acto Legislativo número 01 de 2017 estipula que la Jurisdicción Especial para la Paz “(...) entrará en funcionamiento a partir de aprobación de este Acto Legislativo sin necesidad de ninguna norma de desarrollo, sin perjuicio de la aprobación posterior de las normas de procedimiento y lo que establezca el reglamento de dicha jurisdicción (...)”.

Que el artículo 12 del Acuerdo 001 de 2018 de la Plenaria de la Jurisdicción Especial para la Paz –Reglamento General de la JEP– establece que “La JEP tendrá un órgano de Gobierno cuyo objeto será el establecimiento de los objetivos, planificación, orientación de la acción y fijación de la estrategia general de la Jurisdicción. De tal forma, se enfoca en la toma de decisiones de planeación, diseño y/o mejoramiento organizacional, definición de herramientas, lineamientos y criterios generales necesarios para el funcionamiento, así como la definición de políticas públicas que involucren a la jurisdicción”.