

## RESOLUCION 43 DE 2012

(julio 18)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017>

Por la cual se establecen los mecanismos de prevención y el procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones

#### Resumen de Notas de Vigencia

##### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

### EL PRESIDENTE DE LA ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES

en uso de sus atribuciones legales, especialmente las que le confieren el artículo [92](#) de la Ley 489 de 1998, el numeral 25 del artículo 10 del Decreto 4436 del 29 de Diciembre de 2011, el artículo 92 de la Ley 1010 de 2006, y el artículo 12 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 y,

#### CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley [4121](#) del 2 de noviembre de 2011 cambió la naturaleza jurídica de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones a la de Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, por lo que se hizo necesario ajustar la estructura interna de Colpensiones.

Que el Decreto [4936](#) del 29 de diciembre de 2011 aprobó la estructura interna de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, y el Decreto [4938](#) de la misma fecha aprobó la planta de personal, conformada por 3 cargos de empleados públicos y 1.119 trabajadores oficiales, para un total de 1.122 cargos.

Que los Acuerdos [015](#) de 2011 y [023](#) de 2012 crearon las Gerencias Nacionales, Regionales, Oficinas Seccionales y Puntos de Atención, y las Resoluciones 153 de 2011 y 033 de 2012 definieron y distribuyeron las Regionales, las Oficinas Seccionales y los Puntos de Atención con sedes en el territorio nacional.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 en el artículo 12 adopta medidas para 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 ejerzan sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que son bienes jurídicos protegidos por la citada Ley el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Empresa.

Que pueden ser sujetos activos o pasivos del acoso laboral todos los seres humanos que participan de la relación de trabajo, contractual o reglamentaria, sean subordinantes, subordinados o compañeros.

Que las entidades empleadoras, representadas por las personas naturales que ejerzan subordinación en su nombre, pueden ser consideradas como sujetos partícipes de conductas configurantes de acoso laboral cuando promuevan, induzcan o favorezcan el acoso u omitan disponer medidas preventivas de situaciones no convivientes que pudieren ocasionar tal consecuencia.

Que el numeral 19 del artículo 99 de la Ley 1010 de 2006, establece que los reglamentos de trabajo de las Empresas e instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, así como un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el parágrafo 19 del citado artículo, igualmente establece que los empleadores deberán adoptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la citada ley y abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Que mediante la Resolución No. [023](#) del 22 de octubre de 2010, se establecieron los mecanismos de prevención y el procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.

Que de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 652 del 30 de Abril de 2012, dentro de las medidas preventivas de acoso laboral que contribuyen a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, se hace imperante establecer la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, teniendo en cuenta la estructura interna actual de la Empresa y demás disposiciones allí previstas, en consecuencia se hace necesario derogar la Resolución No. [023](#) de 2010.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO PRIMERO. DEFINICIÓN. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o un 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 o angustia, y a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

## Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO SEGUNDO. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> El artículo 22 de la Ley 1010 de 2006 señala, entre otras, las siguientes modalidades generales:

Maltrato

Persecución

Discriminación

Entorpecimiento

Inequiciad

Desprotección

## Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO TERCERO. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de las funciones asignadas y cambio brusco del lugar de trabajo o de las funciones asignadas sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;

Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, cambios sorpresivos del turno laboral y exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores públicos;

k. Trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás servidores públicos en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

Negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, se valorará, según las circunstancias y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia o no del acoso laboral de conformidad con las modalidades descritas en el artículo 2o de la Ley 1010 de 2006.

#### Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO CUARTO. CONDUCTAS ATENUANTES. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Son conductas atenuantes del acoso laboral:

Haber observado buena conducta anterior.

Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

## Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO QUINTO. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Son circunstancias agravantes:

Reiteración de la conducta.

Cuando exista concurrencia de causales.

Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.

Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.

La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

## Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO SEXTO. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial.

La formulación de circulares, memorandos, instructivos, lineamientos u otros direccionamientos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de los servidores públicos conforme a indicadores y objetivos generales de rendimiento.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios

para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación o administración de la Empresa.

e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la Ley o en el reglamento Interno de Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo [95](#) de la Constitución Política.

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos [55](#) a [57](#) del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos [59](#) y [60](#) ibídem y contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo de los trabajadores oficiales.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos de Colpensiones, en las cláusulas de los contratos de trabajo y en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones previstos en el Código Único Disciplinario para los servidores públicos y demás normas Legales.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere el presente artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

#### Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

## CAPÍTULO II.

### DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PROMOCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> En cumplimiento de las funciones asignadas a la Vicepresidencia de Talento Humano conforme a lo dispuesto en numerales 2 y 6 del artículo [21](#) del Decreto 4936 de 2011, le corresponde, dentro de las políticas para la gestión y el desarrollo del talento humano dirigidas a recuperar y mejorar la salud física, mental y social de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, para protegerlos de los riesgos de su ocupación; diseñar, promover e implementar los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral que se establecen en la presente Resolución.

#### Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO OCTAVO. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017>  
Mecanismos de Prevención: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en la Empresa que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo del propósito a que se refiere el presente artículo, se prevén los siguientes mecanismos:

Conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Elaboración y estructuración del procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención y examen de las presuntas conductas de acoso laboral.

Plan de Bienestar Social: En los Planes y Programas que se adelanten de Bienestar para empleados públicos y trabajadores oficiales de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, se deben contemplar acciones tendientes al fortalecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas, tales como:

Diagnóstico de ambiente laboral: Tiene como propósito, establecer las condiciones que rodean el sitio de trabajo de los servidores públicos y de los trabajadores oficiales de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones y buscar el punto de equilibrio entre lo tangible y lo intangible del trabajo, que permita la vinculación del servidor público con su entorno en términos armoniosos que lo motiven a promover una relación franca y abierta y la tolerancia con sus compañeros, jefes y demás integrantes de la comunidad empresarial.

Actividades de integración: Contemplar acciones, estrategias, actividades, y dinámicas al interior de la Empresa que generen sentido de igualdad, movilidad, apertura interpersonal, de apoyo a los grupos o equipos de trabajo, orientados a romper las actitudes de indiferencia tanto de jefes como de subalternos y en un todo dirigidos a construir un sentido de "comunidad" en la Empresa, que se extienda más allá de los grupos primarios.

Cultura Participativa: Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía organizacional y funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, que incluye:

Diseñar y ejecutar actividades con la participación de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.

Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y,

Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Programa de Riesgo Psicosocial: Dirigido a la prevención e intervención de cualquier aspecto del funcionamiento organizacional de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, relacionado con resultados conductuales negativos o indeseables, con conductas estigmatizadas, en busca de una eficiente gestión de los conflictos organizacionales.

Plan de Formación y Capacitación: El Plan Institucional de Formación y Capacitación que se desarrolle en la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, tanto en lo referente a la inducción, reinducción, como en el de entrenamiento y capacitación a los empleados públicos y los trabajadores oficiales, debe contemplar lo relacionado con la información de lo previsto en este reglamento y la interiorización de conductas conviventes que prevengan situaciones configurantes de Ley de Acoso Laboral.

Inducción: El Programa de Inducción para nuevos servidores públicos y trabajadores oficiales deberá contener la presentación y explicación de la Ley 1010 de 2006, así como todo lo relacionado con la necesidad de asumir las funciones y responsabilidades que se le asigne con altura humana y, en todo caso, evitando incurrir en conductas maltratantes y dando estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

Reinducción: El Programa de Reinducción para los servidores públicos vinculados, deberá contener la presentación y explicación de la Ley 1010 de 2006.

Esta presentación debe ir más allá de la simple información de su contenido, haciendo énfasis en la necesidad de recuperar la perspectiva humana del encuentro con el otro como una oportunidad para crecer con calidad y hacer del trabajo un camino para ejercer respeto, buen trato, reconocimiento y exigencia sustentada en la razonabilidad que deriva del respeto por la dignidad de la otra persona, dando así pleno cumplimiento a la exigencia ética del buen carácter, es decir, de actuar no haciendo a otros lo que no quisiera que se hiciera a la propia persona.

Sensibilización de la Alta Dirección: Complementario a los Programas de Inducción y Reinducción, se deberá brindar capacitación de carácter obligatorio a los jefes o superiores jerárquicos inmediatos y mediatos, sobre la importancia y la obligatoriedad de conocer, acatar y aplicar lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y en las disposiciones contenidas en el presente Reglamento en cuanto a la prevención de conductas de acoso laboral y en la aplicación del procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

### CAPÍTULO III.

#### DEL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL COMO FUNCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO NOVENO. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO INTERNO. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Actuará como responsable de aplicar

el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral un Comité que se denominará Comité de Convivencia Laboral, que deberá conformarse por un número igual de representantes del empleador y de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes teniendo en cuenta la estructura interna de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, uno de nivel Central y otro adicional por cada Regional, así:

Regional Antioquia

Regional Bogotá

Regional Caribe

Regional Centro

Regional Eje Cafetero

Regional Occidente

Regional Santanderes

Regional Sur

PARÁGRAFO PRIMERO. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia,

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cada Comité estará compuesto por representantes de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones y los servidores públicos; considerando como número total de servidores públicos la suma de estos en el nivel Central y en cada Regional, así:

1. Entre 11 y 50 servidores públicos, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los servidores públicos y dos (2) de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.
2. Entre 51. a 500 servidores públicos, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los servidores públicos y (3) tres de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.
3. Con más de 501 servidores públicos, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los servidores públicos y cuatro (4) de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.

En aquellas Regionales en las que hayan diez (10) o menos servidores públicos, actuará como responsable de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral previsto en la presente Resolución el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Presidente de la Administradora Colombiana Pensiones, Colpensiones designará directamente a sus representantes y los servidores públicos elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento será adoptado e incluido en la respectiva convocatoria de la elección.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El período de los miembros del Comité de Convivencia con sus respectivos Suplentes será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación; las suplencias para el caso en el que durante dicho período se presentaren ausencias temporales o definitivas de los principales.

Los representantes de los servidores públicos y sus suplentes, para el caso de ausencias temporales o definitivas de los principales, serán elegidos por votación directa por los trabajadores oficiales de la Empresa y podrán ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

PARÁGRAFO TERCERO. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

PARÁGRAFO CUATRO. Cuando un integrante del Comité de Convivencia estuviere involucrado como sujeto activo o pasivo en presuntas conductas de acoso laboral o, a juicio del mismo involucrado o de uno o varios de los demás integrantes, existieren condiciones de inhabilidad o incompatibilidad, para actuar en una determinada situación, el Presidente de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, podrá designar adicionalmente un servidor público cuando la inhabilidad o incompatibilidad sea de uno de sus representantes, en el caso de que dicha circunstancia se presente respecto de un representante de los servidores públicos, los miembros que los representan en el Comité de Convivencia Laboral elegirán un servidor público, si tampoco pudiere intervenir el Suplente, para que actúe como miembro ad hoc en el Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. El Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central asumirá de manera transitoria los asuntos de competencia de los Comités Regionales, por un término de tres (3) meses contados a partir de la fecha de expedición de la presente Resolución.

#### Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO DÉCIMO. FUNCIONES DEL COMITÉ. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

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 pública o empresa privada.

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

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.

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.

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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.

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 las empresas e instituciones públicas y privadas.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El Comité de Convivencia Laboral se dará su propio Reglamento, y designará de su seno, por mutuo acuerdo un Presidente y un Secretario.

Una vez conformado el Comité, se procederá a su instalación formal, en la cual se dejará constancia en acta de:

Nombramiento del Presidente y el Secretario del Comité.

Firma de cláusulas de compromisos de reserva y confidencialidad.

Aprobación del Reglamento de funcionamiento del Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO DEL COMITÉ.** <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Serán funciones del Presidente:

Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

Tramitar ante la administración de la Empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.

Gestionar ante la Presidencia de la Empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Serán funciones del Secretario:

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.

Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

1. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todas y cada una de las personas partícipes del procedimiento interno de que trata la presente Resolución, tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los presuntos sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. REUNIONES. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> El Comité de Convivencia Laboral se reunirá al menos de manera

ordinaria una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes de manera extraordinaria, para que el Comité conozca sobre un caso en particular.

#### Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PROCEDIMIENTO INTERNO.** <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno que debe garantizar los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el efecto.

1, Una vez recibido por parte del Secretario del Comité de Convivencia una queja o advertida una situación que revista las características de acoso laboral, dicho funcionario deberá proceder a tramitarla informando al Presidente del Comité para que éste proceda a convocar la respectiva sesión. Cuando se esté frente a un caso extraordinario, cualquiera de los miembros del Comité podrá convocar a sesión la cual deberá realizarse dentro de un término que no excederá de dos (2) días.

El Secretario del Comité procederá al envío por medio físico o electrónico de la convocatoria y deberá citar a la sesión a las partes involucradas en la queja, a fin de que intervengan y ejerzan su derecho de defensa y contradicción.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, se propiciará, si a ello hubiere lugar, un espacio amigable en el cual el solicitante, que considera estar siendo objeto de acoso laboral, hará una exposición sobre las situaciones y los hechos ocurridos y, si a ello hubiere lugar, se escuchará a las personas involucradas en los hechos y, si así se estimare conveniente, se procederá de igual forma, con la persona que se supone está propiciando conductas de acoso laboral.

En la respectiva sesión, luego de ser escuchadas las partes, se procederá a establecer los compromisos de convivencia, los cuales deberán quedar consignados en el acta.

De los compromisos adquiridos por las partes involucradas, en caso de llegarse a una conciliación, el Comité deberá realizar el seguimiento con el fin de verificar el cumplimiento de los mismos.

Si las partes decidieran no llegar a un acuerdo, se verificase el incumplimiento de los compromisos adquiridos o se constatará la persistencia de la conducta generadora de la queja que afecta la relación de trabajo, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El Comité de Convivencia frente a los casos evaluados deberá dictar las recomendaciones que el personal en general de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, deberá atender como medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente

laboral, así como la prevención o superación de conductas que de conformidad con los artículos 32 a 72 de la Ley 1010 de 2006, puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

#### CAPÍTULO IV.

##### DE LA DIVULGACIÓN INSTITUCIONAL.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. DIVULGACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> A través de la Vicepresidencia de Talento Humano, se publicará la presente Resolución en la Intranet de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. INCORPORACIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> El presente reglamento se entiende incorporado en el Reglamento Interno de Trabajo de los Trabajadores Oficiales de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> El presente reglamento no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación que suscriba y llegue a ejecutarse a favor de Colpensiones.

## Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. <Resolución derogada por el artículo [12](#) de la Resolución 316 de 2017> La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución No. [023](#) del 22 de Octubre de 2010 y demás disposiciones que le sean contrarias.

## Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo artículo [12](#) de la Resolución 316 de 18 de julio de 2017, 'por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES.'

## COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá a los, dieciocho (18) días del mes de Julio de 2012

PRESIDENTE

PEDRO NEL OSPINA SANTAMARIA



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de febrero de 2021 - Diario Oficial No. 51567 - Enero 24 de 2021

