

RESOLUCIÓN 368 DE 2012

(julio 17)

Diario Oficial No. 48.521 de 13 de agosto de 2012

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Por medio de la cual se modifica la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP y se adoptan medidas de prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificada por la Resolución 418 de 2012, 'por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución número [368](#) de 17 de julio de 2012 y se deja sin efectos la Resolución número 393 de 30 de julio de 2012', publicada en el Diario Oficial No. 48.530 de 22 de agosto de 2012

LA DIRECTORA GENERAL,

en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 8 del artículo 8o del Decreto número 5021 de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP expidió la Resolución número 27 del 14 de febrero de 2011, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP.

Que mediante la Resolución número [652](#) del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo, se establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas disponiendo un plazo de tres meses para que en estas se implementen los contenidos de la citada norma.

Que en vista de lo anterior se hace necesario adecuar los contenidos de la Resolución número 27 del 14 de febrero de 2011 a lo preceptuado en la Resolución número [652](#) de 2012.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Adoptar los siguientes principios y criterios institucionales para la optimización del clima laboral:

1. Los consignados en la filosofía organizacional que son de obligatoria aplicación y cumplimiento para todos los funcionarios y colaboradores de la entidad.
2. El trato justo a los servidores públicos de la entidad, observando prácticas laborales basadas en la equidad.
3. La cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de mutuo entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre todos los servidores públicos.
4. El respeto al derecho a la vida pública y privada de los servidores públicos de la entidad, sin hacer distinciones de género, raza, orientación política o religión.
5. El ejercicio de la autoridad con respeto a la dignidad de todos y cada uno de los servidores



ARTÍCULO 2o. Las medidas preventivas y correctivas generales tendientes a prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso laboral, serán las establecidas en el artículo 14 de la Resolución número 002646 del 17 de julio de 2008, proferida por el Ministerio de la Protección Social.

Adicionalmente, se establecen las siguientes medidas encaminadas a optimizar el clima laboral de la organización:

1. Afianzar la práctica de lo consignado en la presente resolución, mediante capacitaciones, talleres de sensibilización y/o cualquier otra metodología que fomente el desarrollo de un buen clima laboral.
2. Capacitar a los trabajadores sobre autocuidado personal y autoestima, estilos de vida, afianzamiento de las destrezas y habilidades para la asertividad en oposición y habilidades sociales para la concertación y negociación de conflictos.
3. Incluir dentro del Programa de Capacitación que adelanta la Unidad, específicamente en la inducción y reinducción aspectos relacionados con la Ley de Acoso Laboral y demás disposiciones relacionadas, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y limitaciones.
4. Implementar dentro del Programa de Salud Ocupacional actividades relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial; la ejecución de este programa estará a cargo de la Subdirección de Gestión Humana, con apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales.
5. Propender por una cultura de bienestar organizacional que garantice condiciones laborales psicológicas y sociales adecuadas en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO. Designar como responsable del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas generales señaladas en el artículo anterior, a la Directora de Soporte y Desarrollo Organizacional a través de la Subdirección de Gestión Humana.



ARTÍCULO 3o. <Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 418 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia Laboral de la UGPP estará conformado por cuatro (4) miembros, distribuidos de la siguiente manera:

1. Dos (2) miembros y sus respectivos suplentes designados por el Director General, y

2. Dos (2) miembros y sus respectivos suplentes elegidos mediante el voto de los funcionarios.

Los representantes principales y suplentes de los funcionarios de la entidad serán elegidos en estricto orden de acuerdo con el mayor número de votos obtenidos por la lista.

PARÁGRAFO 1o. El periodo de dos (2) años de los miembros se contará a partir de la fecha de conformación del Comité de Convivencia Laboral.

La conformación del Comité únicamente se entenderá concluida una vez se haya efectuado la comunicación de elección y/o designación a la totalidad de los miembros.

PARÁGRAFO 2o. En caso de faltas absolutas o temporales de los miembros principales del Comité, actuarán sus respectivos suplentes.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución 418 de 2012, 'por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución número [368](#) de 17 de julio de 2012 y se deja sin efectos la Resolución número 393 de 30 de julio de 2012', publicada en el Diario Oficial No. 48.530 de 22 de agosto de 2012.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 368 de 2012:

ARTÍCULO 3. El Comité de Convivencia Laboral de la UGPP estará conformado por seis (6) miembros, distribuidos de la siguiente manera:

1. Tres (3) miembros y sus respectivos suplentes designados por el Director General y
2. Tres (3) miembros y sus respectivos suplentes elegidos mediante el voto de los funcionarios.

Los representantes principales y suplentes de los funcionarios de la entidad serán elegidos en estricto orden de acuerdo con el mayor número de votos obtenidos por la lista.

PARÁGRAFO PRIMERO. El periodo de dos (2) años de los miembros se contará a partir de la fecha de conformación del Comité de Convivencia Laboral.

La conformación del Comité únicamente se entenderá concluida una vez se haya efectuado la comunicación de elección y/o designación a la totalidad de los miembros.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de faltas absolutas o temporales de los miembros principales del Comité, actuarán sus respectivos suplentes.



ARTÍCULO 4o. CONVOCATORIA ELECCIÓN REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS. La convocatoria para elección de los representantes de los funcionarios en el comité, deberá efectuarse con una antelación no mayor de 15 días hábiles al vencimiento del respectivo periodo y en la resolución de la convocatoria como mínimo se establecerá el procedimiento para las inscripciones, votación, escrutinio, así como la fecha y el lugar de realización de las elecciones.



— ARTÍCULO 5o. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS. Podrán inscribir su candidatura los empleados que para las fechas establecidas en la correspondiente convocatoria se encuentren desempeñando un empleo de la planta de personal de la entidad.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo establecido en el artículo 3o. de la Resolución número 652 de 2012 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 dentro de los seis (6) meses anteriores a su conformación.

☐ ARTÍCULO 6o. INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS. Los aspirantes deberán inscribirse ante la Subdirección de Gestión Humana de la entidad, en las fechas y horarios establecidos, observando los mecanismos que se señalen en la respectiva convocatoria.

☐ ARTÍCULO 7o. VOTACIONES. Para efectos de la elección a que se refiere la presente resolución, tendrán derecho a votar todos los funcionarios que para el momento de la elección se encuentren desempeñando un empleo de la planta de personal de la entidad.

PARÁGRAFO: El proceso de inscripción de candidatos y de votación, se definirá en el acto administrativo de convocatoria.

☐ ARTÍCULO 8o. COMISIÓN ELECTORAL. Para efectos de adelantar las elecciones de los representantes de los funcionarios de que trata la presente resolución, se creará una comisión electoral encargada de vigilar el proceso electoral y resolver las quejas y reclamaciones presentadas en el mismo; la cual estará compuesta por los siguientes funcionarios:

1. El Subdirector de Gestión Humana, quien será el encargado de dirigir todo el proceso electoral, así como de designar los jurados y preparar las listas del personal apto para votar.
2. El Director Jurídico o su delegado.
3. El Asesor del Despacho de la Dirección General con funciones de control interno.

☐ ARTÍCULO 9o. FUNCIONES DEL COMITÉ. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6o de la Resolución número 652 de 2012 el Comité de Convivencia Laboral de la UGPP tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
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 la 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.

8. Presentar a la Dirección General de la entidad 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 Laboral.

10. 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 Dirección General.



ARTÍCULO 10. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL PRESIDENTE. De conformidad con lo establecido por el artículo 7o de la Resolución número 652 de 2012 el Presidente del Comité de Convivencia Laboral será electo entre sus miembros y por mutuo acuerdo de los mismos y tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dirección General los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



ARTÍCULO 11. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL SECRETARIO. De conformidad con lo establecido por el artículo 9o de la Resolución número 652 de 2012 el Secretario del Comité de Convivencia Laboral será electo entre sus miembros y por mutuo acuerdo de los mismos y tendrá las siguientes funciones:

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. 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.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a las mismas.
4. Citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer

compromisos de convivencia.

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

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

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.

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

9. 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 Dirección General.

PARÁGRAFO. Para efectos de lo previsto en los artículos [10](#) y [11](#), se entiende existe mutuo acuerdo cuando la decisión sea adoptada por mayoría simple de los integrantes.



ARTÍCULO 12. Fijase el siguiente procedimiento interno confidencial y conciliatorio, para superar las situaciones de acoso laboral que se presenten en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, radicarán por escrito la relación de los hechos junto con los argumentos que los soporten, ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006.

2. En el evento que la entidad conozca de una queja de acoso laboral por vía diferente a la señalada en el presente numeral, esta deberá remitirse al Comité para que se dé inicio al trámite correspondiente.

3. Recibido el escrito de que trata el numeral anterior, el comité citará a las personas involucradas separada y conjuntamente, a través de la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral, para conocer de fondo la situación y proponer y acompañar la adopción de medidas encaminadas a superar las situaciones manifestadas, así como para restablecer la convivencia y las buenas relaciones.

4. De todo lo ocurrido en cada diligencia se levantará un acta, que contendrá:

a) La descripción de la posible situación de acoso laboral;

b) Las intervenciones de los funcionarios implicados;

c) Las alternativas de solución propuestas; y

d) Los acuerdos logrados, si los hubiere.

5. El Comité deberá trasladar con los soportes correspondientes a la Procuraduría General de la Nación los casos de su conocimiento en que no sea posible lograr acuerdos entre las partes o cuando una vez logrados estos sean incumplidos o se reitere la ocurrencia de los hechos que dan

dar lugar a su intervención.

PARÁGRAFO 1o. El Comité podrá solicitar apoyo técnico para soportar sus determinaciones a profesionales expertos en el tema, personal perteneciente a la Administradora de Riesgos Profesionales, o a otras dependencias de la Entidad.

PARÁGRAFO 2o. Una vez conformado el comité de convivencia laboral, le corresponderá a la Dirección de Soporte y Desarrollo Organizacional, disponer de las herramientas necesarias para su funcionamiento.



ARTÍCULO 13. REUNIONES. <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 418 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención previa convocatoria de cualquiera de sus integrantes.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 418 de 2012, 'por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución número [368](#) de 17 de julio de 2012 y se deja sin efectos la Resolución número 393 de 30 de julio de 2012', publicada en el Diario Oficial No. 48.530 de 22 de agosto de 2012.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 368 de 2012:

ARTÍCULO 3. DE LAS SESIONES. De conformidad con lo establecido por el artículo [9o](#) de la Resolución número 652 de 2012 el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos 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 previa convocatoria de cualquiera de sus integrantes.



ARTÍCULO 14. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Son causales de impedimento y recusación de los miembros del comité, las establecidas en los artículos [11o](#) y [12o](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



ARTÍCULO 15. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN Y VIGENCIA. La presente resolución, empezará a regir a partir de su expedición y deroga la Resolución número 27 del 14 de febrero de 2011 en su integridad.

Esta resolución solo se aplicará a las actuaciones que se inicien, así como a los procesos que se inicien con posterioridad a la entrada en vigencia.

PARÁGRAFO 1o. Hasta tanto se conforme el Comité de Convivencia Laboral en la forma establecida en la presente resolución, los asuntos, así como los procesos en curso seguirán rigiéndose y culminarán de conformidad con lo previsto en la Resolución número 27 de 2011. Una vez elegido el Comité, dentro del mes siguiente a su conformación, el Comité saliente deberá presentar a la fecha de entrega, un informe de los casos puestos en su conocimiento, con el fin que el nuevo continúe las acciones pertinentes.

PARÁGRAFO 2o. La convocatoria para la elección de los representantes de los funcionarios del Comité de Convivencia Laboral para el primer período a partir de la vigencia de la presente resolución deberá realizarse a más tardar el 31 de julio de 2012.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 17 de julio de 2012.

La Directora General,

MARÍA CRISTINA GLORIA INÉS CORTÉS ARANGO.



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

