

“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

EL PRESIDENTE (E) DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO
“Carlos Lleras Restrepo”

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las otorgadas por el numeral 17 del artículo 3 del Decreto 154 de 2022, los literales q) y t) del artículo 18 del Acuerdo 2468 de 2022 por el cual se adoptan los Estatutos del Fondo Nacional del Ahorro y,

CONSIDERANDO:

Que el Fondo Nacional de Ahorro fue creado como un Establecimiento Público del Orden Nacional por el Decreto Ley 3118 de 1.968, transformado en una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter Financiero del Orden Nacional, organizada como Establecimiento de crédito de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, al tenor de lo establecido por la Ley 432 del 29 de enero de 1998.

Que el numeral 1° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, corregida por el Decreto 231 de 2006 y modificada por las Leyes 1622 de 2013 y 2209 de 2022, 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 artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas.

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, proferida por el Ministerio de la Protección Social, señala las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral entre las cuales se encuentra la de conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que el artículo 1° de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, 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 ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que son bienes jurídicos tutelados por la precitada 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 un buen ambiente en la empresa.

Que a través de la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, el Ministerio de Trabajo definió los parámetros para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Que mediante la Resolución No. 168 de 2012, se establecieron las disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral en el Fondo Nacional del Ahorro.

RESOLUCIÓN N° 088 DE 2022



“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

Que mediante el Decreto 154 de 2022, se modifica la estructura del Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo y se determinan las funciones de sus dependencias. ✓

Que con el fin de ajustar el Comité con la nueva estructura y funciones y agregar aspectos generales que contribuyen a la protección de los trabajadores, contra los riesgos de carácter psicosocial que afectan la salud en los lugares de trabajo se hace necesario expedir una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral. ✓

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Objeto. Expedir una nueva Reglamentación del Comité de Convivencia Laboral en el Fondo Nacional del Ahorro, el cual estará conformado de la siguiente manera: ✓

1. Cuatro (4) representantes de los empleadores, con sus respectivos suplentes. ✓
2. Cuatro (4) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. ✓

PARÁGRAFO PRIMERO. La entidad podrá, de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes del Comité de Convivencia Laboral, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. ✓

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO TERCERO: El presidente del Fondo Nacional del Ahorro designará directamente y de manera discrecional 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 los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento para elecciones de miembros de comité GH-PR-047 deberá ser adoptado e incluido por la Gerencia de Gestión Humana, e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

PARÁGRAFO CUARTO: Los representantes de los servidores públicos y sus suplentes, podrán ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO SEGUNDO: Periodo del Comité de Convivencia Laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la confirmación de este, que se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO TERCERO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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

“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

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.
8. Presentar a la alta dirección 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 a la Gerencia de Gestión Humana y equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión el comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, lo cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.
11. Revisar los procedimientos que documenten las funciones y actividades donde se involucre el comité.

ARTICULO CUARTO: Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien 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 administración de la entidad las recomendaciones aprobadas por el comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO QUINTO: Secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral. El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito ante el comité, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité de Convivencia la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

RESOLUCIÓN N° 0 8 8 DE 2022



“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

3. 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,
4. Citar conjuntamente a los trabajadores 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 alta dirección de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO: Reuniones. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente por lo menos cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Medidas preventivas y Correctivas. El Fondo Nacional del Ahorro a través de la Gerencia de Gestión Humana y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO OCTAVO: Acoso Laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un empleado o un trabajador, 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 de este.

ARTÍCULO NOVENO: Modalidades de acoso laboral. De acuerdo con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, y en el contexto de la definición de acoso laboral; éste puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato Laboral
2. Persecución Laboral
3. Discriminación Laboral
4. Entorpecimiento Laboral
5. Iniquidad Laboral
6. Desprotección Laboral

ARTÍCULO DÉCIMO: Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

- b. Las 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;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada en el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo, de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. La exigencia para laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la 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 trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio, respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Conductas Atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar, voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando exista manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.



“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

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

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Conductas que no constituyen acoso laboral: 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;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de los subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- 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 el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución,
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 ibidem y contenidos en el reglamento interno de trabajo de los trabajadores oficiales.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

“Por medio de la cual se establece una nueva reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Del procedimiento interno. Con el propósito de garantizar la búsqueda de alternativas que permitan gestionar las conductas constitutivas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno general:

1. Una vez recibida por parte del secretario del Comité de Convivencia una queja o advertida una situación que revista las características para considerarse como constitutiva de acoso laboral, deberá tramitar informando de ello al presidente del Comité para que éste proceda a convocar a la respectiva sesión.
2. El presidente 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.
3. Recibidas las solicitudes para evaluar presuntas situaciones constitutivas de acoso laboral, se propiciará, si a ello hubiere lugar, un espacio adecuado y propicio en el cual el solicitante, que considere estar siendo objeto de acoso laboral, hará una exposición sobre las situaciones y los hechos ocurridos, aportando las pruebas que tenga en su poder y, si a ello hubiere lugar, se escuchará a cada una de las personas involucradas en los hechos y así mismo, de estimarse conveniente, se adelantará igual proceder, con la persona que presuntamente está propiciando actos constitutivos de acoso laboral.
4. En la respectiva sesión, luego de ser escuchadas las partes, se procederá a establecer cada uno de los compromisos de convivencia, los cuales se consignarán en el acta.
5. De los compromisos adquiridos, en caso de llegarse a un acuerdo entre las partes, el Comité deberá realizar el respectivo seguimiento, con el fin de verificar el cumplimiento de estos.
6. Si las partes decidieran no llegar a un acuerdo, o de verificarse el incumplimiento a los compromisos adquiridos o de constatarse la persistencia de la conducta generadora de la queja que afecta la relación de trabajo, el presidente del Comité de Convivencia Laboral internamente deberá hacer remisión de la queja a la Procuraduría General de la Nación.

PARÁGRAFO: Frente a los casos evaluados, el Comité de Convivencia dictará las recomendaciones que el personal en general del Fondo Nacional del Ahorro deberá atender como medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como de la prevención o superación de las conductas de que tratan los artículos 3° al 7° de la Ley 1010 de 2006, que puedan considerarse constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial la Resolución N° 168 del 27 de noviembre de 2012 del Fondo Nacional del Ahorro.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE, 13 SEP 2022

Dada en Bogotá, a los 13 días de **SEP** de 2022


ELKIN FERNANDO MARÍN MARÍN
Presidente (E)

Proyectó: Jencyfer Lorena Galán García – Profesional 06 GGH
Revisó: Laura Nathalie Rodríguez – Profesional 4 GGH
Iván Javier González Abella – Gerente GH
Zulma Patricia Gonzalez Muñoz – Gerente asesorías y conceptos
Claudia Juliana Navas – Secretaria general (E)