RESOLUCIÓN NÚMERO 00472 **DEL** 12 NOV 2025

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2025-2028"

En uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas mediante el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto de nombramiento No. 0971 de 2024, la Resolución No. 2895 de 2025 y,

CONSIDERANDO

Que, el Convenio C190 de 2019 de la OIT, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Específicamente en el artículo 6, señala que:

> *"todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen· el derecho la igualdad y a la no, discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras; así, como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".*

Que, la Constitución Política en su artículo 1, consagra lo siguiente:

> *"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".*

Que, el artículo 13 ibidem, señala que:

> *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza,origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (...)"*

Que, el artículo 25 ibidem, establece:

> *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de·la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".*

Que, 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" indica en su artículo 9, lo siguiente:

> *"Los 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. (...)"*

Que, la Ley 2209 de 2022, "por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006", señala:

> *"Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley".*

Que, la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo" en su artículo 18 señala:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2025-2028"

> *"**Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. (...)"*

Que, por medio del artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define 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 y adopta la definición de Acoso Laboral, así:

> *"I) Acoso laboral: 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (...)"*

Que, el artículo 14 Ibidem reglamentado por la Resolución 652 de 2012 establece:

> *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. (...)"*

Que, la resolución número 3461 de 2025 del 1 de septiembre de 2025 "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones" dispone:

> *"ARTÍCULO 1. Objeto. El objeto de la presente. Resolución es definir 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 Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral".*

Que, el artículo 2 ibidem establece:

> *"Ámbito de aplicación. La presente Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y a las entidades administradoras de riesgos laborales, en lo de su competencia".*

Que, el artículo 3 ibidem establece:

> *"Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.*
>
> *Las y los integrantes del Comité podrán 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.*
>
> *(...) En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes (...)*
>
> *(...) Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo (...)"*

Que, el Fondo Rotatorio de la policía cuenta con el "Instructivo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia" del 05 de noviembre de 2025.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2025-2028"

Que, mediante comunicaciones masivas de los días 04 de julio del 2025, se divulgo el cronograma para adelantar el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral, postulándose satisfactoriamente a la convocatoria 5 servidores públicos de la Entidad.

Que, el día 14 de julio de 2025 se llevaron a cabo satisfactoriamente las votaciones para elección de los Representantes de los trabajadores ante el comité de Convivencia Laboral, resultando elegidos los dos Representantes titulares y sus respectivos suplentes, cumpliendo ellos los requisitos por la normatividad aplicable.

Que la Dirección General el día 16 de septiembre del 2025 mediante ControlDoc software, realizo la designación de los Representantes de la Entidad ante el Comité de Convivencia Laboral, verificándose el cumplimiento de los Requisitos exigidos por la normatividad aplicable.

Que, una vez culminado el proceso de elección y designación de representantes, tanto de los trabajadores como de la Entidad, se hace necesario realizar la conformación respectiva, con la emisión del presente acto administrativo, así:

RESUELVE:

ARTICULO 1 CONFORMAR. El comité de convivencia Laboral para la sede administrativa del Fondo Rotatorio de la Policía, para el periodo 2025-2028, estará integrado por los siguientes funcionarios, de conformidad con la resolución N°3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, así:

Representante de la Entidad.

Titulares:

- El(la) funcionario(a) Sonia Licett Aguilera Malagón identificada con el número de cedula 52.145.761.

- El(la) funcionario(a) Johnny Alexander Aldana García identificado con el número de cedula 80.801.628.

Suplentes:

- El(la) funcionario(a) que cuenta con la asignación de funciones como Coordinador Grupo Talento Humano.

- El(la) funcionario(a) que cuenta con la asignación de funciones como Coordinadora Grupo Infraestructura.

Representante de los Trabajadores.

Titulares:

- El(la) funcionario(a) Adriana María Castillo Linares identificada con el número de cedula 20.888.294.

- El(la) funcionario(a) Luz Zoraida Oviedo Ibarra identificada con el número de cedula 51.917.335.

Suplentes:

-El(la) funcionario(a) Yurany Vanesa Ortega Tunjuelo identificada con el número de cedula 1.013.673.035.

-El(la) funcionario(a) Mary Luz Ramírez Leguizamón Mary Luz identificada con el número de cedula 52.167.971.

PARÁGRAFO. En los eventos de ausencia del comisionado titular, impedimento o recusación debidamente acreditada, serán convocados los comisionados suplentes para que realicen en debida forma las funciones que por normatividad les corresponde.

ARTICULO 2 FUNCIONES. Los representantes ante el Comité de Convivencia Laboral deberán cumplir en debida forma las funciones establecidas en la resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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 pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. 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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. 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 con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral 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.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO UNO. El comité de Convivencia Laboral de la sede administrativa del Fondo Rotatorio de la Policía debe implementar en la ejecución de sus funciones los procedimientos establecidos en el "Instructivo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia" del 05 de noviembre de 2025, el cual hace parte integra del presente Acto Administrativo.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2025-2028"

PARÁGRAFO DOS. El comité de convivencia laboral de la sede administrativa del Fondo Rotatorio de la Policía deberá establecer su reglamento y el procedimiento conciliatorio interno garantizando confidencialidad y reserva, priorizando el dialogo y el respeto mutuo para efectivizar los mandatos de la ley 1010 de 2006 y las demás normas que le complementen, adicionen o sustituyan.

ARTICULO 3 PRESIDENTE. El comité de convivencia laboral deberá elegir de mutuo acuerdo entre sus miembros, el (la) presidente quien de conformidad con el artículo 7 de la resolución No 3461 del 1 de septiembre del 2025 del Ministerio del Trabajo, debe cumplir en debidas formas las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes 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 pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.

5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 4 SECRETARIO(A). El comité de Convivencia Laboral deberá elegir de mutuo acuerdo entre sus miembros, el (la) secretario(a) quien de conformidad con el artículo 8 de la resolución No 3461 del 1 de septiembre del 2025 del Ministerio del Trabajo, debe cumplir en debida forma 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 las y los integrantes 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 dieran lugar a la misma.

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

5. Llevar el archivo de las actas, 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 pública o empresa privada.

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

ARTICULO 5. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO UNO. Las sesiones del Comité de convivencia laboral se adelantarán en la sede administrativa de la Entidad, en la sala de reuniones o espacio que facilite la Dirección General del Fondo Rotatorio de la policía, se deberá constituir actas tanto de las sesiones ordinarias como de las extraordinarias, las cuales gozaran de reserva y confidencialidad.

PARÁGRAFO DOS. En los eventos donde se encuentren probados impedimentos, recusaciones o se tengan situaciones que impidan la asistencia a las sesiones programadas, el comisionado titular deberá presentar informe al presidente del Comité para que proceda a convocar al suplente en orden descendiente y se complete asistencia a la reunión respectiva.

PARÁGRAFO TRES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas; las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

ARTICULO 6. PERIODO. Los representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, tanto de la Entidad como de los trabajadores, contaran con un periodo de dos años a partir de la conformación del mismo, que se contara desde la fecha de la elección y/o designación.

PARÁGRAFO. Los representantes del comité de convivencia laboral de los trabajadores en calidad de supernumerarios ejercerán sus funciones únicamente durante el término de su vinculación laboral con la entidad, en caso de finalizar su vinculación, la entidad procederá a realizar una nueva convocatoria para suplir las vacantes y garantizar la conformación del comité conforme a la normatividad vigente.

ARTICULO 7. ACOMPAÑAMIENTO. Para efectos de cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar asesoría y asistencia técnica a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que el Fondo Rotatorio de la policía se encuentra afiliado, garantizando en todo caso la confidencialidad y reserva de los temas tratados o consultados.

ARTICULO 8. ORDENAR. Al Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que realice la publicación del presente Acto Administrativo en la página web del el Fondo Rotatorio de la policía.

ARTICULO 9. REMITIR. El original de presente resolución a la Oficina Asesora Jurídica para su correspondiente archivo, con copia al Grupo de Talento Humano con el fin de que registre la novedad correspondiente.

ARTICULO 10. RECURSOS. Contra la presente resolución no procede recursos alguno de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1437 de 2011.

ARTICULO 11. COMUNICAR. El presente acto administrativo a los interesados correspondiente mediante el correo electrónico corporativo y el correo electrónico personal autorizado para remitir comunicaciones.

ARTICULO 12. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y publicación derogando cualquier disposición que le sea contraria y en especial las contenidas en la resolución No 000288 de 2023.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 12 NOV 2025

Coronel ANA MARÍA LUQUERNA RODRÍGUEZ
Directora General Fondo Rotatorio de la Policía

Elaboró: Abogada Alejandra Amin Bocanegra– Grupo Talento Humano.
Revisó y Aprobó: Admón. Financiero y de Sistemas Mario de Jesús Estrada Martínez – subdirector Administrativo y Financiero
Revisó: Abogada Edit Paola Diaz Quijano– Contratista Oficina Asesora Jurídica
Vo.Bo.: Abogado. Yeison Rodrigo Castillo Briceño – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Abogada Andrea Carolina Moreno Farieta - Asesora Dirección General.