

DECISION EMPRESARIAL No. 112 DE 2025

(30 de diciembre de 2025)

Por medio de la cual se crea y se reglamenta el Comité de Convivencia Laboral en Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., y se dictan otras disposiciones

El Gerente de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 del 23 de enero 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", en el numeral 1 del artículo 9 dispone: "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 ocurren en el lugar de trabajo (...)".

Que la resolución 2646 de 2008 "Por la cual se establecen disposiciones y se definen 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", establece en el numeral 1.7 de su artículo 14 "Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral."

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No. 3461 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.". Dicha resolución establece en su artículo 3: "Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. (...) 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. (...)".

Que la Resolución No. 3461 del 1 de septiembre de 2025, establece en su artículo 12: "Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente

ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores (...)"

Que mediante acuerdo de junta directiva No. 113 del 7 de noviembre de 2025, se estableció la estructura organizacional de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., modificándose los cargos de los representantes de la Entidad ante el Comité de Convivencia Laboral.

En mérito de lo expuesto,

DECIDE

Artículo Primero. Creación y reglamentación. Crear y reglamentar el Comité de Convivencia Laboral de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.

Artículo Segundo. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Representantes del Empleador:

Titulares

Subgerente general
Director(a) Jurídico

Suplentes

Director(a) de Gestión Humana, Administrativa y Servicios al Cliente
Director(a) de obras

Representantes de los Trabajadores:

Los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público, dentro de los primeros veinte (20) días hábiles del mes de enero de cada bienio.

La elección se realizará mediante el sistema de mayoría simple.

Parágrafo: El director de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente, o quien haga sus veces, será el responsable de la organización y escrutinio del proceso electoral para la elección de los representantes de los trabajadores.



Artículo Tercero. Inhabilidades. No podrán integrar el Comité de Convivencia Laboral, los funcionarios contra quienes se haya formulado queja por acoso laboral, ni quienes haya sido víctimas de este, durante los doce (12) meses anteriores a la conformación del comité.

Artículo Cuarto. Funciones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución No. 3164 de 2025 el Comité de Convivencia Laboral cumplirá las siguientes funciones dentro de los plazos establecidos:

FUNCIONES	TIEMPO
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	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 dieron 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 concertado 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 podrá 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	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 y 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 1. En los casos de acoso sexual y de conformidad con la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones" el Comité de Convivencia no será competente, por tratarse de conductas no conciliables. En estos casos, la Empresa establecerá el procedimiento para la recepción de las quejas por presunto acoso sexual o violencia por razones de género, así como las medidas de atención, prevención y protección correspondientes.

Parágrafo 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá exceder de sesenta y cinco (65) días calendario, contados desde la recepción de la queja formal. Los términos aquí previstos no son acumulativos.

Parágrafo 3. El seguimiento mensual señalado en el numeral quinto no hace parte del término del procedimiento preventivo.

Parágrafo 4. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.

- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

Artículo Quinto. Sesiones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando la situación lo amerite, sesionando válidamente con la mitad más uno de sus integrantes.

Artículo Sexto. Presidente. El Comité elegirá por mutuo acuerdo un presidente, quien tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Convocar y presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Orientar las reuniones de manera eficaz.
3. Tramitar ante la Dirección de Gestión Humana, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección, los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité.

Artículo Séptimo. Secretario. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Resolución 3164 de 2025, el Comité de Convivencia elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un secretario, quien tendrá a su cargo 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 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 de apoyo 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.

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 incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección:

Artículo Octavo. Periodo. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de (2) años, contados a partir de la comunicación oficial de su elección o designación.

Artículo Noveno. Responsabilidad en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. A través de la Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente se desarrollarán las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral establecidas en el artículo 12 de la resolución 3461 de 2025, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores.

Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan, estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de, las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

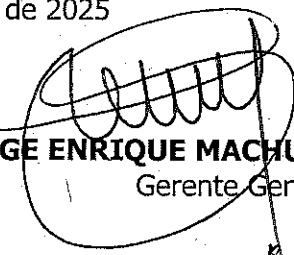
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos, de presunto, acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica, puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formulé el Comité de Convivencia Laboral.

Artículo Décimo. Vigencia y Derogatorias. La presente Decisión Empresarial rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todos los actos administrativos anteriores relacionados con la Reglamentación del Comité de Convivencia Laboral de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.

Bogotá, D.C. 30 de diciembre de 2025



JORGE ENRIQUE MACHUCA LÓPEZ
Gerente General

Proyecto: Juliana Fonseca G/ Profesional SST
Revisó: Angella Rodríguez Suárez / Profesional Junior II Dir. Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente
Aprobado por: Johanna Marcela Cabrera Feo/ Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente
Revisión y aprobó: Dina Jasmin González Castro / Subgerente General
Revisó: Héctor Gabriel Camelo Ramírez / Director Jurídico
Revisó: Erika Lizeth Moreno Bohórquez / Profesional Senior Dirección Jurídica

