

**Síntesis del caso:** El Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 26 del CPACA, remite la documentación correspondiente, a fin de que se desate el recurso de insistencia interpuesto por el representante legal y presidente del Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN, (quien pretende se le informe y certifique cuántas quejas por presunto acoso laboral se han presentado en contra de una servidora pública de Colpensiones, desde el año 2018 a la fecha, y los nombres completos de los servidores públicos que obraron como quejosos en las denuncias por presunto acoso laboral, interpuestas por los mismos la servidora pública, desde el año 2018 a la fecha y las fechas de radicación de las diferentes quejas y/o alcances de las mismas) y en consecuencia se determine si se niega o se acepta, total o parcialmente la petición formulada por este y que fuera negada por la remitente, invocando reserva legal con fundamento en lo dispuesto en los artículos 9 de la Ley 1010 de 2006 y 17 de la Resolución 014 de 2022 expedida por Colpensiones.

**RECURSO DE INSISTENCIA / CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL – Reserva de procedimientos internos – Información estadística / DERECHO A LA INTIMIDAD – Reserva de información relacionada con quejas por acoso laboral**

**Problema Jurídico:** *Determinar si los documentos solicitados gozan de reserva legal y, en consecuencia, si es o no viable acceder a la solicitud elevada por el recurrente.*

**Tesis:** “(...) **2. Marco jurídico de la Ley 1010 de 2006 relacionada con las conductas de acoso laboral**

(...)

En ese orden, la norma en referencia (artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. Anota relatoría) impone a las empresas e instituciones el deber de guardar confidencialidad respecto de los procedimientos internos, dada su naturaleza preventiva, conciliatoria y efectiva para superar las conductas que ocurran en el entorno laboral.

(...)

Sin perjuicio de lo anterior (transcripción del artículo 17 de la Resolución No. 014 de 20 de octubre de 2022 expedida por Colpensiones. Anota relatoría), si bien la entidad requerida hace referencia a una reserva establecida en la Resolución No. 014 de 20 de octubre de 2022, lo cierto es que el carácter de reserva de la información y/o documentos solo puede ser restringido por la Constitución o la Ley y las excepciones a la regla general de publicidad de los mismos, razón por la cual, la entidad requerida no podía negar el suministro de la información y documentos basándose simplemente en lo establecido en el citado acto administrativo.

(...) cabe señalar que, al tratarse de información general y estadística respecto de unas quejas que han sido presentadas por el presunto acoso laboral en contra de una funcionaria de Colpensiones, no es válida la reserva aludida por la entidad requerida, más aún, cuando tal información no compromete de modo alguno la información personal de las personas implicadas en cada caso.

(...)

Así las cosas, de conformidad con la normatividad alegada por la entidad requerida, no existe reserva alguna sobre datos cuantitativos en procesos administrativos y sancionatorios que sean llevados por las entidades públicas. Por tal razón, no es válido que el Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones niegue el acceso a la información solicitada por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN.

**Ahora, en cuanto a la segunda petición**, en la cual solicita se le informe los nombres completos de los servidores públicos que obraron como quejosos en las denuncias por presunto acoso laboral, interpuestas por los mismos contra la señora (\*\*\*) , en calidad de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, ante el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central de Colpensiones, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta y se le informe las fechas de radicación de las diferentes quejas y/o alcances de las mismas, si hubiere lugar, se advierte que, en síntesis, lo pretendido por el solicitante guarda relación a información personal que de una u otra manera atenta contra la intimidad y privacidad de quienes en condición de víctimas han acudido al procedimiento interno dispuesto por la Ley 1010 de 2006, y dispuesto por Colpensiones conforme a la misma, para la prevención y corrección de conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso laboral.

(...)

Así las cosas, una vez interpuesta la queja ante el servidor público, la entidad receptora deberá dar trámite a la misma y guardar confidencialidad frente a la fecha de presentación, hechos, material probatorio y toda información manifestada incluyendo la reserva de la identidad del quejoso y/o de presuntos sujetos activos o pasivos que puedan verse involucrados. Lo anterior, con el fin de garantizar sus derechos fundamentales a la intimidad, debido proceso y defensa.

En estos términos, esta Sala de Decisión considera que, dada la confidencialidad dispuesta legalmente para los procedimientos frente a las quejas relacionadas con acoso laboral, la entidad receptora de la queja deberá asegurar la de los hechos denunciados y cualquier información relacionada con los mismos, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima. Por consiguiente, los procesos realizados en el marco de estas quejas o informes de ocurrencia tienen el carácter de confidencial y reservado, y quedan bajo custodia del respectivo comité de convivencia laboral.

Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala advierte que los nombres de los servidores públicos que obraron como quejosos en las denuncias por el presunto acoso laboral por parte de la funcionaria de Colpensiones y la fecha de presentación de las mismas, así como de las fechas de presentación de los alcances dados a las quejas iniciales, es considerada como información de tipo reservado, dado que su acceso vulneraría el derecho a la intimidad y privacidad de las personas involucradas en dichas quejas. Por tal razón, la Sala considera que la entidad requerida acertó al negar el acceso a esta información (...)"

**Nota de Relatoría:** 1) Frente a la información meramente estadísticas de los casos relacionados con acoso laboral, consultar providencia del Tribunal Administrativo de Cundinamarca del 30 de julio de 2018. Exp. 25000-23-41-000-2018-00677-00. M. P. Dr. Moisés Rodrigo Mazabel Pinzón. 2) Frente a quejas interpuestas en contra de servidores públicos y el derecho a la intimidad, consultar providencia del Tribunal Administrativo de Cundinamarca del 19 de julio de 2023. Exp. 25000-23-41-000-20232-00778-00. M. P. Dr. Moisés Rodrigo Mazabel Pinzón.

**Fuente formal:** CN artículos 23, 74, 2, 15; Ley 57/1985 artículo 12; CPACA artículos 13, 24, 25, 26; Ley 1712/2014 artículos 2, 18, 19; Ley 1010/2006 artículos 1, 9; Resolución 014/2022 expedida por Colpensiones artículo 17

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA  
SECCIÓN PRIMERA  
SUBSECCIÓN B

Bogotá D.C., doce (12) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

**Magistrado Ponente:** CÉSAR GIOVANNI CHAPARRO RINCÓN  
**Expediente:** 25000-23-41-000-2024-00459-00  
**Solicitante:** SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO Y  
ADMINISTRADORAS DE PENSIONES -  
SINTRASECFIN  
**Requerido:** COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL NIVEL  
CENTRAL DE COLPENSIONES  
**Medio de Control:** RECURSO DE INSISTENCIA  
**Asunto:** INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE QUEJAS  
PRESENTADAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL  
EN CONTRA DE UNA FUNCIONARIA, NOMBRES  
COMPLETOS DE LOS QUEJOSOS Y FECHAS DE  
PRESENTACIÓN DE LAS QUEJAS

La Sala decide el recurso de insistencia remitido por el presidente del Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones a la secretaria de la Sección Primera de esta corporación, con ocasión del derecho de petición elevado por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN.

## I. ANTECEDENTES

### Contenido de la petición

El 15 de enero de 2024<sup>1</sup>, el representante legal y presidente del Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN, presentó derecho de petición ante el Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones, con el fin de obtener la siguiente información:

---

<sup>1</sup> Archivo 3 del expediente digital.

**“1. INFORMAR Y CERTIFICAR, cuantitativamente hablando, cuantas quejas por presunto ACOSO LABORAL, se han presentado en contra de la servidora pública YINA PAOLA SAAVEDRA ESPINOSA – Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL NIVEL CENTRAL DE COLPENSIONES, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta.**

**2. INFORMAR los nombres completos de los SERVIDORES PÚBLICOS que obraron como quejosos en las denuncias por presunto ACOSO LABORAL, interpuestas por los mismos contra YINA PAOLA SAAVEDRA ESPINOSA – Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL NIVEL CENTRAL DE COLPENSIONES, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta. INFORMAR las fechas de radicación de las diferentes quejas y/o alcances de las mismas, si hubiere lugar.”**

Mediante oficio del 5 de febrero de 2024<sup>2</sup>, el Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones, dio respuesta a la petición, en los siguientes términos:

**“Respecto al numeral 1º donde solicita: “INFORMAR Y CERTIFICAR, cuantitativamente hablando, cuantas quejas por presunto ACOSO LABORAL, se han presentado en contra de la servidora pública YINA PAOLA SAAVEDRA ESPINOSA - Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL NIVEL CENTRAL DE COLPENSIONES, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta.**

*Al respecto es pertinente manifestar que la ley 1010 de 2006 establece como deber de las empresas e instituciones prever en el Reglamento Interno de Trabajo mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*

*Adicional a lo anterior, Colpensiones a través de la Resolución 014 de 2022, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, adoptó los mecanismos de prevención y estableció un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, en dicho sentido, estableció en el artículo décimo séptimo (17) la firma de las cláusulas de compromisos de reserva y confidencialidad de los integrantes del comité, donde estableció la obligación de guardar la absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y y en relación a los presuntos sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.*

*En este sentido, no es posible suministrar la información requerida, por cuanto la misma hace parte de la reserva y confidencialidad de la información que debe surtir en esta clase de procesos.*

**Respecto del punto 2º donde se solicita: INFORMAR los nombres completos de los SERVIDORES PÚBLICOS que obraron como quejosos en las denuncias por presunto ACOSO LABORAL, interpuestas por los mimos contra YINA PAOLA**

---

<sup>2</sup> Archivo 5 íbidem.

*SAAVEDRA ESPINOSA - Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL NIVEL CENTRAL DE COLPENSIONES, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta. INFORMAR las fechas de radicación de las diferentes quejas y/o alcances de las mismas, si hubiere lugar.*

*Al igual que el punto primero del presente documento, este Comité de Convivencia, se acoge a lo dispuesto en el artículo décimo séptimo (17) de la Resolución 014 de 2022, en cuanto a que la información requerida goza de confidencialidad y es deber de sus miembros mantener la reserva de la información de los procesos que se surtan al interior del Comité, en especial la de los sujetos activo y pasivos involucrados, por ende no es posible remitir lo requerido en el Derecho de Petición que es objeto de respuesta.”*

### **Envío del recurso de insistencia por el presidente del Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones<sup>3</sup>**

El presidente del Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones, remitió el recurso de insistencia presentado el 15 de febrero de 2024 por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN, basándose en los mismos argumentos expuestos en la contestación del derecho de petición.

## **II. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

La Sala resolverá el asunto sometido a consideración con el análisis de los siguientes puntos: i) el derecho de acceso a la información y a los documentos públicos, ii) Confidencialidad del procedimiento interno de discusión de conductas de acoso laboral y iii) el caso concreto.

### **1. El derecho de acceso a la información y a los documentos públicos**

El artículo 23 de la Constitución Política consagra:

*“ARTICULO 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”.*  
(Negrillas fuera de texto)

---

<sup>3</sup> Archivo 5 íbidem.

El derecho de acceso a los documentos públicos fue elevado a rango constitucional en 1991, a través del artículo 74 de la nueva Carta en los siguientes términos:

***“ARTÍCULO 74. Todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos salvo los casos que establezca la ley.***

*El secreto profesional es inviolable”.* (Negrillas fuera de texto).

Respecto a la publicidad de los actos y documentos oficiales, la Ley 57 de 1985 en su artículo 12 señaló:

***“Artículo 12. Información especial y particular. Toda persona tiene derecho a consultar los documentos que reposen en las oficinas públicas y a que se le expida copia de los mismos, siempre que dichos documentos no tengan carácter reservado conforme a la Constitución o la ley, o no hagan relación a la defensa o seguridad nacional”*** (Negrillas fuera de texto).

El artículo 13 del CPACA consagra la posibilidad de consultar los documentos que reposan en las oficinas públicas y de obtener copia de estos. Es un derecho reglamentado en la ley como una expresión del derecho constitucional fundamental de petición reconocido en el artículo 23 de la Constitución Política.

La reglamentación sobre la reserva de los documentos se encuentra contenida en los artículos 24 a 26 del CPACA y 2°, 18 y 19 de la Ley 1712 de 2014. Estas normas establecen que solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a esa calidad por la Constitución o la ley y, en especial, aquellos protegidos por el secreto comercial o industrial, los relacionados con la defensa o seguridad nacional, los amparados en el secreto profesional, los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas y los relativos a las condiciones financieras de las operaciones de crédito público y tesorería que realice la Nación, así como los estudios técnicos de valoración de los activos de la Nación.

En consecuencia, de acuerdo con las normas referidas la regla general aplicable en esta materia es la publicidad de los documentos públicos y la excepción a dicho precepto es la reserva que en determinadas circunstancias imponga la ley.

Corresponde entonces al legislador el señalamiento preciso y concreto de aquellos documentos que deben estar amparados por reserva, lo que excluye lógicamente que las limitaciones a la regla de la publicidad puedan ser impuestas por autoridades diferentes.

En otros términos, la reserva que se predique de los documentos públicos debe tener carácter legal o constitucional.

Por lo cual, al tratarse de una excepción al ejercicio del derecho fundamental de petición, la consagración legal debe ser expresa, por ende, su aplicación es taxativa y de interpretación restrictiva, pues solo de esta forma se instrumenta y garantiza la protección efectiva de tan elevados derechos, que por mandato del artículo 2.º constitucional constituyen un fin primario del Estado.

Para el evento en que la administración, aduciendo razones de reserva, niegue la consulta de información o la expedición de copia de documentos, el artículo 26 del CPACA prevé que el peticionario puede insistir en su pretensión ante la autoridad que invoca la reserva. En este caso, le corresponde al tribunal administrativo con jurisdicción en el lugar donde se encuentran los documentos decidir si accede o no a la solicitud presentada, si se trata de autoridades nacionales, departamentales o del distrito capital de Bogotá, o al juez administrativo, en tratándose de autoridades distritales y municipales.

## **2. Marco jurídico de la Ley 1010 de 2006 relacionada con las conductas de acoso laboral**

Mediante la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas contra el acoso laboral y otras actuaciones que pueden presentarse en el marco de las relaciones de trabajo, en el entendido que las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y abusivo y, en general, toda ofensa contra la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades en virtud de una relación laboral, deben ser prevenidas, corregidas y sancionadas.

En su artículo 1.º la ley señala que su objeto y bienes protegidos son *“el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”*.

En su artículo 9.º señaló que las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas por acoso laboral y establecer un procedimiento interno, **confidencial**, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo, los cuales podrán consistir en “programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa”, en los siguientes términos:

**“ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

1. 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.

La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los **procedimientos confidenciales** referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**PARÁGRAFO 1.** Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral”. (Resaltado y subrayado de la Sala)

En ese orden, la norma en referencia impone a las empresas e instituciones el deber de guardar confidencialidad respecto de los procedimientos internos, dada su naturaleza preventiva, conciliatoria y efectiva para superar las conductas que ocurran en el entorno laboral.



### 3. El caso concreto

En el caso *sub exámine*, el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN, solicita: i) le informe y certifique cuántas quejas por presunto acoso laboral se han presentado en contra de una servidora pública de Colpensiones, desde el año 2018 a la fecha, ii) le informen los nombres completos de los servidores públicos que obraron como quejosos en las denuncias por presunto acoso laboral, interpuestas por los mismos la servidora pública, desde el año 2018 a la fecha y las fechas de radicación de las diferentes quejas y/o alcances de las mismas.

El presidente del Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones negó la información solicitada, con fundamento en lo dispuesto en 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*”, y en la Resolución No. 014 de 20 de octubre de 2022 expedida por Colpensiones, “*Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del 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*”.

En atención a lo anterior, la entidad requerida fundamenta la confidencialidad de la información solicitada, en lo dispuesto en el artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006, así:

***“Artículo 9o. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.***

*1. 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.”* (Negrillas fuera de texto)

Por otra parte, la entidad requerida negó el acceso a la información solicitada haciendo alusión al artículo 17 de la Resolución No. 014 de 20 de octubre de 2022 expedida por Colpensiones, la cual dispuso:

**“ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.** Una vez elegidos los integrantes del comité de convivencia laboral, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en acta.

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

- *Nombramiento del(a) Presidente y el(la) Secretario del Comité, elegidos por mayoría de votos entre los integrantes del Comité.*
- *Firma de cláusulas de compromisos de reserva y confidencialidad. Todos y cada uno de los integrantes del Comité 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.”* (Negritas fuera de texto)

Sin perjuicio de lo anterior, si bien la entidad requerida hace referencia a una reserva establecida en la Resolución No. 014 de 20 de octubre de 2022, lo cierto es que el carácter de reserva de la información y/o documentos solo puede ser restringido por la Constitución o la Ley y las excepciones a la regla general de publicidad de los mismos, razón por la cual, la entidad requerida no podía negar el suministro de la información y documentos basándose simplemente en lo establecido en el citado acto administrativo.

Ahora bien, en cuanto a la **primera petición** en la cual solicita se le informe y certifique cuántas quejas por presunto acoso laboral se han presentado en contra de la servidora pública Yina Paola Saavedra Espinosa, en calidad de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, ante el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central de Colpensiones, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta, cabe señalar que, al tratarse de información general y estadística respecto de unas quejas que han sido presentadas por el presunto acoso laboral en contra de una funcionaria de Colpensiones, no es válida la reserva aludida por la entidad requerida, más aún, cuando tal información no compromete de modo alguno la información personal de las personas implicadas en cada caso.

Respecto a lo anterior, es del caso señalar que esta Corporación ha señalado sobre la información meramente estadística de los casos relacionados con acoso laboral lo siguiente:

*“En consecuencia, aunque se accederá a la solicitud de información efectuada por el peticionario aclarando que se trata de información general y de estadística, se le conminará a brindar un trato adecuado a la misma, en*

*tanto como se reiteró in extenso la actividad desplegada por los Comités de Convivencia Laboral no comporta la concurrencia efectiva de acoso laboral de algún miembro de la institución policial, de manera que no es un dato demostrativo de “los casos de acoso laboral en la institución”, sino un muestreo de la gestión adelantada por la institución ante la denuncia de alguno de sus miembros, que ha llevado a la activación del procedimiento institucional a través del cual se busca prevenir y corregir comportamientos que han podido ser consideradas como de acoso laboral”<sup>4</sup>. (Negrillas fuera de texto)*

Así las cosas, de conformidad con la normatividad alegada por la entidad requerida, no existe reserva alguna sobre datos cuantitativos en procesos administrativos y sancionatorios que sean llevados por las entidades públicas. Por tal razón, no es válido que el Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones niegue el acceso a la información solicitada por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN.

**Ahora, en cuanto a la segunda petición,** en la cual solicita se le informe los nombres completos de los servidores públicos que obraron como quejosos en las denuncias por presunto acoso laboral, interpuestas por los mismos contra la señora Yina Paola Saavedra Espinosa, en calidad de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, ante el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central de Colpensiones, desde el 2018 a la fecha de emisión de su respuesta y se le informe las fechas de radicación de las diferentes quejas y/o alcances de las mismas, si hubiere lugar, se advierte que, en síntesis, lo pretendido por el solicitante guarda relación a información personal que de una u otra manera atenta contra la intimidad y privacidad de quienes en condición de víctimas han acudido al procedimiento interno dispuesto por la Ley 1010 de 2006, y dispuesto por Colpensiones conforme a la misma, para la prevención y corrección de conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso laboral.

Así mismo, cabe resaltar que el artículo 1.º de la Ley 1010 de 2006 señala que “*Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.*”

---

<sup>4</sup> Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Sección Primera. Subsección “B”. Providencia del 30 de julio de 2018. Rad. 25000-23-41-000-2018-00677-00. Magistrado Ponente: Moisés Rodrigo Mazabel Pinzón.

En esa medida, se tiene que el bien jurídico a la intimidad se encuentra dispuesto en el artículo 15 de la Constitución Política, en los siguientes términos:

**“ARTÍCULO 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. (...)”.** (Negrillas fuera de texto)

Al respecto, el numeral 3.º del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011 establece que solo tendrán el carácter de reservados la información y documentos sometidos expresamente a reserva por la Constitución y la Ley, así: *“Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica”.* Es decir que la reserva de la información y documentación contenida en la hoja de vida e historia laboral aplica única y exclusivamente cuando se traten de datos sensibles, esto es, aquellos que en su contenido comprendan aspectos propios de la privacidad e intimidad de su titular.

En el presente caso, al tratarse de quejas interpuestas en contra de servidores públicos, esta Corporación ha señalado:

*“En suma, el derecho a la intimidad abarca aquella información, comportamientos, situaciones o fenómenos que se sustraen del conocimiento de terceros e implica su respeto por parte del Estado y la sociedad en tanto guarda relación con la manera en que un individuo construye su identidad; en el caso particular de las quejas interpuestas respecto de un servidor público, en efecto, compete a la entidad receptora garantizar el diligente trámite de las mismas y la confidencialidad de dicha información para brindar al funcionario respecto de quien se circunscribe la queja como a las demás personas que se encuentren involucradas conforme los hechos expuestos en la misma, las garantías propias del debido proceso y el derecho de defensa, así como el respeto a la intimidad.”*<sup>5</sup> (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Así las cosas, una vez interpuesta la queja ante el servidor público, la entidad receptora deberá dar trámite a la misma y guardar confidencialidad frente a la fecha de presentación, hechos, material probatorio y toda información manifestada incluyendo la reserva de la identidad del quejoso y/o de presuntos sujetos activos o pasivos que puedan

---

<sup>5</sup> Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Sección Primera. Subsección “B”. Providencia del 19 de julio de 2023. Rad. 25000-23-41-000-2023-00778-00. Magistrado Ponente: Moisés Rodrigo Mazabel Pinzón.

verse involucrados. Lo anterior, con el fin de garantizar sus derechos fundamentales a la intimidad, debido proceso y defensa.

En estos términos, esta Sala de Decisión considera que, dada la confidencialidad dispuesta legalmente para los procedimientos frente a las quejas relacionadas con acoso laboral, la entidad receptora de la queja deberá asegurar la de los hechos denunciados y cualquier información relacionada con los mismos, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima. Por consiguiente, los procesos realizados en el marco de estas quejas o informes de ocurrencia tienen el carácter de confidencial y reservado, y quedan bajo custodia del respectivo comité de convivencia laboral.

Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala advierte que los nombres de los servidores públicos que obraron como quejosos en las denuncias por el presunto acoso laboral por parte de la funcionaria de Colpensiones y la fecha de presentación de las mismas, así como de las fechas de presentación de los alcances dados a las quejas iniciales, es considerada como información de tipo reservado, dado que su acceso vulneraría el derecho a la intimidad y privacidad de las personas involucradas en dichas quejas. Por tal razón, la Sala considera que la entidad requerida acertó al negar el acceso a esta información.

Así las cosas, la Sala **accederá parcialmente a la petición de información** y en consecuencia, se ordenará al Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones que en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de esta decisión, informe cuántas quejas por presunto acoso laboral, se han presentado en contra de la servidora pública Yina Paola Saavedra Espinosa, en calidad de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, ante el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central de Colpensiones, desde el 2018 a la presente fecha.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA, SECCIÓN PRIMERA, SUBSECCIÓN B**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **F A L L A:**

**1.º) Accédase parcialmente** a la solicitud de información solicitada por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones – SINTRASECFIN. En consecuencia, **ordénese** al Comité de Convivencia Laboral Nivel Central de Colpensiones, que en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de esta decisión, informe al peticionario cuántas quejas por presunto acoso laboral, se han presentado en contra de la servidora pública Yina Paola Saavedra Espinosa, en calidad de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, ante el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central de Colpensiones, desde el 2018 a la presente fecha, por los motivos expuestos en la providencia.

**2.º) Notifíquese** esta decisión a las partes, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 2.º, párrafo 2.º y 8.º de la Ley 2213 de 2022.

**3.º) Cumplido lo anterior, previas las constancias secretariales de rigor, por Secretaría archívese** el expediente.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Discutido y aprobado en sesión realizada en la fecha.

**CÉSAR GIOVANNI CHAPARRO RINCÓN**  
**Magistrado**  
**(firmado electrónicamente)**

**MOISÉS RODRIGO MAZABEL PINZÓN**  
**Magistrado**  
**(firmado electrónicamente)**

**ÓSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS**  
**Magistrado**  
**(firmado electrónicamente)**

*CONSTANCIA: La presente providencia fue firmada electrónicamente por los Magistrados integrantes de la Sala de Decisión de la Subsección B de la Sección Primera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca en la plataforma electrónica SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta de conformidad con el artículo 186 del CPACA.*