



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**

**Bogotá, D.C. 24 de Septiembre de 2014**

**RESOLUCIÓN No 020**

*“Por el cual se aprueba la Reforma del REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA  
LABORAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA”*

**EL VICEPRESIDENTE DE LA UNIVERSIDAD**

La Vicepresidencia de la Universidad Católica de Colombia y en uso de las atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, y en especial de las que le confiere la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y demás disposiciones reglamentarias y

**CONSIDERANDO**

1. Que el art. 3 de la Resolución N°. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de Protección Social “Por el 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”, 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 mediano, 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 a la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.(...)”
2. Que el art. 14 de la Resolución N°. 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, establece como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.
3. Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

4. Que para efecto de propender por la operatividad del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia, es necesario establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.
5. Que el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia podrá establecer **Mecanismos de Prevención de actos de Acoso Laboral** tendientes a generar una conciencia de convivencia en clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.
6. Que propenderá por la armonía entre quienes comparten vida laboral y protegerá la intimidad, honra, salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la Universidad Católica de Colombia de acuerdo a un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo de acuerdo a lo ordenado en el numeral 1 del art. 9 de la Ley 1010 de 2006.
7. Que la Rectoría el 8 de marzo de 2012 lanzó el Plan de Desarrollo Institucional donde se privilegian estrategias orientadas a la creación y mantenimiento de un clima organizacional óptimo y a la vivencia continua de los valores institucionales.
8. Que se hace necesario hacer la modificación al Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia, expedido por la Vicepresidencia el 01 de marzo de 2007.
9. Que en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

### CAPÍTULO PRIMERO. MARCO NORMATIVO

**ARTICULO 1°.** La Resolución 652 del 30 de abril de 2012 establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

**ARTICULO 2°.** La Resolución 1356 de julio 18 de 2012, modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 en sus artículos 3, 4, 9 y 14

### CAPÍTULO SEGUNDO. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

**ARTICULO 3°.** **Conformación y Funcionamiento.** El Comité de Convivencia Laboral se conformará de acuerdo a lo establecido en la Resolución 1356 de julio 18 de 2012, Art. 1 *"Art. 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán, de acuerdo a su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.*

*El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores 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”.*

**ARTICULO 4°. Aplicabilidad.** El presente reglamento rige a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia y en general a todos sus trabajadores.

**ARTICULO 5°. Vigencia del Comité de Convivencia Laboral.** El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la fecha de la elección.

**PARÁGRAFO.** Para elegir a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral; en el caso de los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que representa la expresión libre, espontánea y autentica de todos los mismos, y mediante escrutinio público cuyo procedimiento se encuentra establecido para ello; el empleador designara directamente a sus representantes, el mismo día de elección de los trabajadores.

**ARTICULO 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a. Evaluar permanentemente la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias
- b. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan presumir la constitución de acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- c. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule la queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Universidad Católica de Colombia.
- d. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- e. 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.
- f. 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.
- g. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. 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, informará a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Colombia, cerrará el caso y el funcionario podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- i. Presentar a la Presidencia y a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Colombia, 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 la Presidencia de la Universidad Católica de Colombia.
- j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Colombia.
- k. Elaborar informes trimestrales 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 Presidencia y a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Colombia. 
- l. Promover al interior de cada una de las dependencias los procedimientos internos tendientes al mejoramiento de la vida laboral.
- m. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral.

- n. Velar porque no se cometa ningún acto de represalia con las personas que hayan formulado peticiones, quejas o denuncias catalogadas como conductas de acoso laboral.

**ARTICULO 7°. Presidente.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante la administración de la Universidad Católica de Colombia, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la Alta Dirección de la Universidad Católica de Colombia, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- e. Convocar a elección a los representantes de los funcionarios que integran el nuevo Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Colombia.

**ARTICULO 8°. Secretaria 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:

- a. Recibir las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como los documentos que se adjunten.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité de Convivencia Laboral la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c. 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.
- d. Citar conjuntamente a los funcionarios involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las diferentes dependencias de la Universidad Católica de Colombia.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. 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 Universidad Católica de Colombia.

**ARTICULO 9°. Miembros del Comité.** Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. Asistir puntualmente a las reuniones o sesiones programadas.
- b. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- d. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- e. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

**ARTICULO 10°. Impedimentos o Recusaciones.** Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesaria, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité de Convivencia Laboral, para que éstos se pronuncien al respecto. La persona que presenta la queja o cualquier miembro del Comité de Convivencia Laboral también podrá recusar, con razones válidas, los motivos que a su juicio afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de los miembros del Comité para actuar en un caso concreto.

En caso de que el impedimento o la recusación sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, el integrante quedará impedido para participar en el caso concreto y el Comité dará curso al proceso con los miembros restantes, siempre y cuando esté presente la mitad más uno.

**PARÁGRAFO.** Otras causales de impedimento:

- a. Personas que hayan formulado una queja de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación
- b. Personas que hayan sido víctimas de acoso en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

**ARTICULO 11°. Causales de retiro.** Son causales de retiro de los miembros del Comité, las siguientes:

- a. La desvinculación laboral de la Universidad.
- b. Haber sido sancionado disciplinariamente como empleado.
- c. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- d. Faltar a más de cuatro (4) sesiones ordinarias sin previa justificación.
- e. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
- f. La renuncia como miembro del Comité.
- g. Haber presentado una queja o haber sido objeto de queja de acoso laboral

**PARÁGRAFO.** La decisión o causal de retiro de algún miembro, deberá ser informada por escrito al Comité de Convivencia Laboral.

**ARTICULO 12°. Sesiones del Comité.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser solicitada por cualquier miembro del comité por acto motivado.

### **CAPÍTULO TERCERO. PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS**

**ARTICULO 13°. Recepción de la queja.** El Comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

- a. Por escrito, a través de una carta dirigida al Comité de Convivencia Laboral, exponiendo el caso.
- b. Por escrito, a través del correo electrónico establecido por la Institución
- c. Por solicitud, escrita y expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité.

- d. En forma verbal a cualquiera de los miembros del Comité. En este evento se requerirá aprobación escrita por parte de la persona que está presentado la queja, para dar trámite formal al caso.

**PARÁGRAFO 1°.** Una vez recibida la queja, le corresponde al Comité de Convivencia Laboral analizar la caducidad de la misma, de acuerdo a lo establecido en el Art. 18 de la ley 1010 del 23 de enero de 2006 que dice: *“Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”*.

**PARÁGRAFO 2°.** Si la denuncia fuera en contra de algún Director (a) de cualquier Unidad Académico-Administrativa, se presentará ante el Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento establecido en el Capítulo Tercero del presente reglamento; en caso de que sea en contra de unos de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, éste se declarará impedido.

**ARTICULO 14°.** **Versiones.** Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral las examinará, debiendo escuchar a las personas involucradas, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso. Basados en el análisis antes mencionado, el Comité de Convivencia Laboral convocará de manera individual a los interesados, quejosos, elaborando un acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando:

- a. Solicitar al quejoso hacer una narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja,
- b. Solicitar, en dicha reunión, al quejoso aportar las pruebas que considere procedentes, (testigos, documentos, otros),

**PARÁGRAFO 1°.** Los miembros del Comité de Convivencia Laboral determinaran las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos y se debe establecer claramente la situación de acoso; se definirá con exactitud el cuándo, cómo, dónde y porque se presenta esa situación.

**PARÁGRAFO 2°.** Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, podrán solicitar apoyo profesional especializado que se requiera y que permitan dar un sustento mayor sobre los casos; analizarán las quejas, revisaran los soportes, oirán a las partes y aplicaran lo necesario que les permita aconsejar las medidas preventivas de una posible situación de acoso laboral.

**PARÁGRAFO 3°.** Las conductas que no constituyen acoso laboral:

- 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 laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores, objetivos y generales de rendimiento
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación misma.
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- 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 Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTICULO 15°. Medidas Preventivas.** El Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 en su Art. 9. *Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral*; recomendará los acuerdos a los que llegara la persona acusada para mejorar las conductas objeto de la denuncia.

**ARTICULO 16°. Recomendaciones.** El Comité de Convivencia Laboral formulará las recomendaciones que estime indispensable y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario. No es procedente informar al quejoso de los acuerdos logrados y los compromisos pactados con la persona sobre la cual recae la queja.

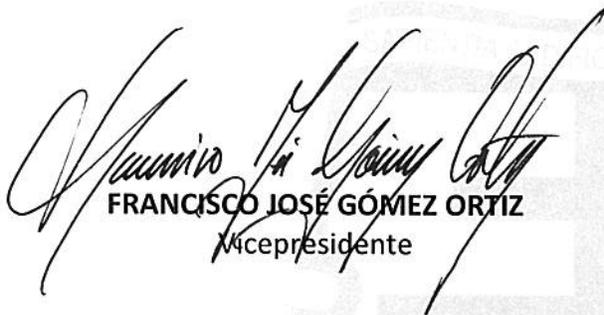
**ARTICULO 17°.** Toda la actuación del Comité de Convivencia Laboral es confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

## CAPÍTULO CUARTO. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

**ARTICULO 18°. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre de 2014



**FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ**  
Vicepresidente



**SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO**  
Secretario General