

# **REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**Bogotá D.C. Agosto de 2019**



---

**FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA  
REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**CONSIDERANDOS:**

La Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el entonces denominando Ministerio de Protección Social, estableció la obligación de conformar el Comité de Convivencia Laboral, señalando un procedimiento para prevenir las conductas consideradas por la ley como acoso laboral.

La Resolución N° 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, ordenó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que con el propósito dar cumplimiento a 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 a las resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo, se pone a consideración del Comité el presente reglamento que establece las normas y procedimientos para que regulen el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universidad de América.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - AMBITO DE APLICACIÓN.** El presente reglamento rige para el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universidad de América.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - OBJETIVO.** Establecer las normas y procedimientos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universidad de América, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 y 1356 de 2012, del Ministerio de Trabajo, y con los principios que rigen a la Fundación Universidad de América.

**ARTÍCULO TERCERO. - INTEGRANTES.** El Comité de Convivencia laboral estará integrado por: dos (2) representantes de la Alta Dirección de la Fundación Universidad de América y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.



**Parágrafo 1.** Los representantes de la Fundación Universidad de América serán designados libremente por las Directivas de la Universidad y los representantes de los trabajadores, serán elegidos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, previa convocatoria para las elecciones.

**Parágrafo 2.** Los miembros del Comité de Convivencia de la Fundación Universidad de América, serán elegidos para un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de la comunicación de su configuración.

**ARTÍCULO CUARTO. - REUNIONES.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá reuniones ordinarias cada tres (3) meses y extraordinarias cada vez que a juicio del Presidente sea necesario tratar asuntos del resorte del Comité o a solicitud de dos (2) de los miembros del Comité.

**ARTÍCULO QUINTO. - QUORUM.** Existe quórum reglamentario para deliberar y decidir, cuando participan la mitad más uno de los miembros principales y/o suplentes del Comité.

**Parágrafo.** Los miembros suplentes del Comité de Convivencia Laboral asisten a las reuniones por ausencia de los principales, pero podrán asistir a todas las reuniones si así lo desean.

**ARTÍCULO SEXTO. – INHABILIDADES.** No podrán ser miembros del Comité de Convivencia laboral los trabajadores a quienes 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.

Quienes por vínculos de consanguinidad o afinidad con las partes relacionadas con acoso laboral deben declararse impedidos para pronunciarse, participar o tomar decisiones sobre dichos casos.

**Parágrafo.** El parentesco a que se refiere el presente artículo es cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. - CAUSALES DE RETIRO.** Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Terminación del contrato de trabajo
2. Por violación del deber de confidencialidad como miembro del Comité
3. Renuncia presentada por el miembro del Comité.



**ARTÍCULO OCTAVO. - PRESIDENTE Y SECRETARIO.** El Comité tendrá un Presidente y un Secretario que serán elegidos por mayoría absoluta de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO NOVENO. - FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Las funciones del Comité son las contempladas en las normas legales vigentes, así:

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de América tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
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 Universidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Universidad, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la Universidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.



9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la universidad.
10. Fomentar y promover actividades tendientes a fortalecer la comunicación efectiva y adecuada acorde a los principios universales e institucionales.
11. 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.

**ARTÍCULO DÉCIMO. - DEBERES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.** Son deberes de los miembros del Comité los siguientes:

1. Cumplir la constitución, la ley y los reglamentos internos de la Universidad.
2. Asistir puntualmente a las reuniones.
3. Guardar absoluta reserva en el manejo de la información que conozca en razón de su calidad de miembro del Comité de Convivencia Laboral.
4. Obrar con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y ética.
5. Abstenerse de participar en las reuniones cuando esté incurso en alguna inhabilidad de las señaladas en la ley o en el presente reglamento.
6. Informar oportunamente la inasistencia a las reuniones ordinarias o extraordinarias con el propósito de que asista el respectivo suplente.
7. Propiciar el logro de consensos para la decisión del Comité.
8. Cumplir con los compromisos que el comité le asigne.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. - FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO.** El Presidente y el Secretario designados por el Comité tendrán las siguientes funciones:

**Funciones del Presidente:**

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.



3. Tramitar ante las directivas de la Universidad de América, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Universidad de América, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**Funciones del Secretario:**

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 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 Universidad de América.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad de América.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** Son modalidades de acoso laboral: El maltrato laboral, la persecución laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral. (Artículo 2 Ley 1010 de 2006).



---

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. - CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.** Se consideran conductas constitutivas de acoso laboral las siguientes:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Universidad.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.



13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. - NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL.** No se consideran conductas constitutivas de acoso laboral las siguientes:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. 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.
4. 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 de la Institución.
5. 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.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. - PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.**

El Comité de Convivencia Laboral, seguirá el procedimiento establecido para superar las conductas de acoso laboral el cual hace parte de este Reglamento y en documento anexo, bajo los parámetros del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad.