



ÚNICA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLOMBO AMERICANA


Vigilada MinEducación



# REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL




Bogotá D.C., Colombia – 20 de marzo de 2026

 <p>ÚNICA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA Vigilada MinEducación</p>	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 2 de 15

TÍTULO I. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN.....	3
Artículo 1. Objeto. ....	3
Artículo 2. Ámbito de aplicación. ....	3
TÍTULO II. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES .....	3
Artículo 3. Principios.....	3
Artículo 4. Definiciones.....	4
Artículo 5. Normatividad. ....	5
TÍTULO IV. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL .....	6
Artículo 6. Integración del Comité.....	6
Artículo 7. Condiciones para participar en el Comité de Convivencia Laboral. ....	6
Artículo 8. Períodos de los miembros del Comité. ....	7
Artículo 9. Elección de los representantes de los trabajadores.....	7
TÍTULO V. FUNCIONES DEL COMITÉ Y DE SUS DESIGNATARIOS.....	7
Artículo 10. Funciones del Comité de Convivencia Laboral .....	7
Artículo 11. Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral.....	9
Artículo 12. Funciones del secretario del Comité de Convivencia Laboral. ....	9
TÍTULO VI. REUNIONES Y PROCEDIMIENTO PREVENTIVO.....	10
Artículo 13. Reuniones y Sesiones del Comité.....	10
Artículo 14. Procedimiento Preventivo.....	10
TÍTULO VII. MODALIDAD DE ACOSO LABORAL Y TRÁMITE DE QUEJAS .....	11
Artículo 15. Modalidades de Acoso Laboral.....	11
Artículo 16. Recepción de quejas.....	12
Artículo 17. Contenido de las quejas .....	12
Artículo 18. Quejas presentadas por parte de los trabajadores en misión .....	12
Artículo 19. Confidencialidad de la información.....	13
Artículo 20.....	13
Artículo 21 Medidas Correctivas.....	14
Artículo 22 Disposiciones Finales.....	14
CAPITULO VIII. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN .....	15
CAPITULO IX. REVISO Y APROBÓ.....	15



 <p>Vigilada MinEducación</p>	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 3 de 15

## TÍTULO I. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas, procedimientos y responsabilidades para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA (en adelante ÚNICA), en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y demás normatividad aplicable.

Lo anterior, con la finalidad de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la dignidad humana entre todos los miembros de la comunidad laboral.

Con este fin, ÚNICA, busca prevenir y gestionar los hechos y conductas que pudieran configurar acoso laboral, promover la convivencia armónica en el lugar de trabajo, y garantizar ambientes laborales libres de discriminación y violencia, fomentando una cultura organizacional de respeto y contribuyendo a la calidad del ambiente educativo y laboral de la Institución, rigiéndose su actuación por los principios de confidencialidad e imparcialidad.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Aplica al Comité de Convivencia Laboral de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA – ÚNICA, y a las actuaciones que este desarrolle dentro del entorno laboral de la Institución.

## TÍTULO II. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

### Artículo 3. Principios.

El funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral tendrá en cuenta los siguientes principios:


**3.1 Confidencialidad:** Toda información conocida por el Comité será manejada con absoluta reserva y protección de datos personales.

3.1.1 Toda la información, documentación, declaraciones, conceptos y actuaciones generadas o conocidas por el Comité de Convivencia Laboral durante el desarrollo de los trámites de quejas o actividades preventivas será manejada bajo estricta reserva y confidencialidad.

3.1.2 **Protección de Datos:** La información relacionada con los datos personales de los trabajadores se tratará conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Política de Tratamiento de Datos Personales de la ÚNICA. El Comité velará especialmente por la protección del buen nombre, la intimidad y la dignidad de todas las partes.

3.1.3 **Compromiso de No Divulgación:** Los miembros principales y suplentes del Comité,



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 4 de 15

tienen la obligación de no divulgar, reproducir ni comentar la información, los hechos o las decisiones del Comité con personas ajenas al proceso, bajo las sanciones disciplinarias a que haya lugar.


- 3.1.4 Excepciones: La reserva solo se levantará cuando sea estrictamente necesario para Cumplir con una orden de autoridad judicial o administrativa competente. Remitir el expediente a la instancia competente (ej. Control Interno o Talento Humano) para la aplicación de medidas disciplinarias o preventivas, una vez agotada la etapa de conciliación.
- 3.2 Imparcialidad:** Las actuaciones del Comité serán objetivas, equitativas y libres de sesgos.
- 3.3 Inmediatez:** Las situaciones presentadas serán atendidas con prontitud y sin dilaciones injustificadas.
- 3.4 Respeto:** Se garantizará el trato digno, respetuoso y libre de revictimización a todas las partes involucradas.
- 3.5 Buena fe:** Se presumirá la buena fe en todas las actuaciones, tanto del denunciante como del denunciado.
- 3.6 Debido proceso:** Se garantizará el derecho a la defensa, contradicción y presunción de inocencia.
- 3.7 No discriminación:** Todas las actuaciones estarán libres de discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión o cualquier otra característica personal o social.
- 3.8 Enfoque diferencial:** Se aplicará perspectiva de género y enfoque diferencial en todos los análisis y decisiones.

#### **Artículo 4. Definiciones.**

Para los efectos del presente reglamento se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

- 4.1 Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 su renuncia.
- 4.2 Acoso sexual:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024).



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 5 de 15

**4.3 Convivencia laboral:** Conjunto de relaciones interpersonales que se generan en el ámbito laboral, basadas en el respeto mutuo, la tolerancia, la dignidad humana y la no discriminación.

**4.4 Comité de Convivencia Laboral (CCL):** Órgano de conformación bipartita y paritaria, de carácter preventivo, conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, con el fin de promover la convivencia laboral y prevenir el acoso laboral.

**4.5 Enfoque diferencial:** Perspectiva de análisis que reconoce las diferencias y particularidades de grupos poblacionales específicos (género, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, credo, entre otras) para garantizar igualdad real de derechos.

**4.6 Perspectiva de género:** Metodología de análisis que identifica y corrige desigualdades y patrones de violencia basados en el género, aplicable a todos los procedimientos del Comité (Sentencia T-400 de 2022).

### TÍTULO III. MARCO NORMATIVO

#### Artículo 5. Normatividad.

El presente reglamento, así como las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral tendrán en cuenta, principalmente, las siguientes disposiciones normativas:


**5.1 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”.

**5.2 Circular 076 de 2025:** A través de la cual se establecen “garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado aplicación de la ley 2365 de 2024”.

**5.3 Resolución 3461 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”.

**5.4** La normatividad mencionada en precedencia es de carácter enunciativo y no taxativo, por lo cual, el Comité se ceñirá, tanto a las normas mencionadas en precedencia, como a todas aquellas vigentes que resulten aplicables.



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 6 de 15

## **TÍTULO IV. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

### **Artículo 6. Integración del Comité.**

Considerando lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 y el número trabajadores de la institución, el Comité estará integrado de la siguiente manera:

- Dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes.
- Dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo 1° del artículo 5° de la Resolución 3461 de 2025, en caso de que el número de trabajadores de la Institución varíe durante el período de vigencia del comité, este podrá terminar su periodo y la cantidad de miembros será ajustadas para la conformación del próximo comité.

### **Artículo 7. Condiciones para participar en el Comité de Convivencia Laboral.**

De manera general, los miembros del Comité requerirán contar con las siguientes competencias actitudinales y comportamentales:


- Respeto.
- Imparcialidad.
- Tolerancia.
- Serenidad.
- Confidencialidad.
- Reserva en el manejo de información.
- Ética.
- Comunicación asertiva.
- Liderazgo.
- Resolución de conflictos.

**Parágrafo 1°:** Los miembros representantes del empleador serán designados directamente por este.

**Parágrafo 2°:** Los miembros representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y escrutinio público, conforme el procedimiento designado por la institución.

**Parágrafo 3°:** No podrán ser miembros del Comité de Convivencia Laboral aquellos trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 7 de 15

### **Artículo 8. Períodos de los miembros del Comité.**

Los miembros del Comité serán elegidos o designados para un período de dos (2) años contados desde la conformación oficial del Comité conforme lo establecido en el artículo 5° de la Resolución 3461 de 2025.

Sin perjuicio de lo anterior, la participación en el Comité de Convivencia Laboral de cualquiera de sus miembros podrá finalizar anticipadamente de presentarse cualquiera de las siguientes situaciones:

- Renuncia voluntaria presentada por el trabajador.
- Violación de las obligaciones de confidencialidad respecto de la información manejada por el Comité de Convivencia Laboral.
- Terminación del vínculo laboral, por cualquiera de las causas legales.

### **Artículo 9. Elección de los representantes de los trabajadores**

Los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral serán elegidos mediante votación directa, libre y secreta, en la que podrán participar todos los empleados de la institución.

El proceso de elección será coordinado por el área de Talento Humano o quien haga sus veces, garantizando la transparencia y participación de todos los trabajadores.

Una vez realizado el conteo de los votos, las dos personas que obtengan la mayor votación serán designadas como miembros principales del Comité, y las dos siguientes en orden descendente serán designadas como miembros suplentes.


## **TÍTULO V. FUNCIONES DEL COMITÉ Y DE SUS DESIGNATARIOS**

### **Artículo 10. Funciones del Comité de Convivencia Laboral**

En cumplimiento de lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, el Comité tendrá las siguientes funciones:

<b>Función</b>	<b>Término</b>
Recepción y trámite de las quejas por presunto acoso laboral	5 días calendario
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 en ÚNICA.	5 días calendario, pudiendo extenderse por 10 días calendario adicionales. Máximo 15 días calendario
Escuchar a las partes involucradas de manera individual.	5 días calendario



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 8 de 15


Adelantar reuniones con las partes involucradas para promover compromisos mutuos y formular un plan de mejora concertado con las partes.	5 días calendario, pudiendo extenderse por 10 días calendario adicionales. Máximo 15 días calendario
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja.	Mensual
En caso de no poder llegar a acuerdos entre las partes, cerrará el caso e informará a la Rectoría de la institución - Las partes quedarán en libertad de acudir ante el juez o inspector del trabajo.	Máximo 15 días calendario una vez se verifique la imposibilidad de acuerdo
Presentar a la Rectoría de la institución las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas o correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre 5 y máximo 10 días calendario
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual
Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de los casos y recomendaciones.	Trimestral / Anual
Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité.	Anual

**Parágrafo 1°:** Sin perjuicio de las definiciones y referencias normativas incluidas en el presente Reglamento se aclara que, de acuerdo con el parágrafo 1° del artículo 6° de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para investigar y dar trámite a las quejas que se presente por presunto acoso sexual en el ámbito laboral conforme lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

**Parágrafo 2:** El procedimiento y trámites para la atención y resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

**Parágrafo 3:** Se deja constancia de que, por disposición legal, el Comité de Convivencia Laboral no tiene facultades para determinar si una conducta específica constituye o no acoso laboral. En consecuencia, sus funciones serán las señaladas en la presente cláusula.



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 9 de 15

### **Artículo 11. Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral.**

El Comité de Convivencia Laboral en pleno deberá elegir, de entre sus miembros, un presidente que tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a las y los integrantes 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 institución, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
- d. Gestionar ante la Rectoría de la institución los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- e. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.


**Parágrafo:** El presidente del Comité de Convivencia Laboral será elegido por votación mayoritaria de la totalidad de sus miembros en la reunión de instalación del Comité.

### **Artículo 12. Funciones del secretario del Comité de Convivencia Laboral.**

El Comité de Convivencia Laboral en pleno deberá elegir, de entre sus miembros, un secretario que tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito o a través de los canales internos definidos por ÚNICA en la que se detallen de manera clara, precisa y completa las situaciones que puedan constituir acoso laboral, incluyendo la identificación de las partes involucradas, así como los hechos y las pruebas que las sustentan.
- b. 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.
- c. Citar individualmente las partes involucradas y a los testigos, si es necesario, garantizando la confidencialidad y el respeto al debido proceso. La citación deberá ser por escrito, indicando el objeto y la hora de la comparecencia.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Organizar, administrar y mantener el archivo físico y/o electrónico de todos los documentos generados por el Comité, incluyendo la custodia de:



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página <b>10</b> de <b>15</b>

- Las quejas recibidas.
  - Las actas de todas las sesiones (ordinarias y extraordinarias)
  - La documentación, soportes, pruebas y declaraciones aportadas por las partes.
  - Los compromisos de convivencia acordados y los informes de seguimiento.
- 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 a las diferentes dependencias de la institución.
- 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. Remitir a la Rectoría de la institución, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

**Parágrafo:** El secretario del Comité de Convivencia Laboral será elegido por votación mayoritaria de la totalidad de sus miembros en la reunión de instalación del Comité.

## **TÍTULO VI. REUNIONES Y PROCEDIMIENTO PREVENTIVO**

### **Artículo 13. Reuniones y Sesiones del Comité.**

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinaria y extraordinariamente conforme a los siguientes criterios:


- Reuniones ordinarias: Las reuniones ordinarias se darán de manera mensual y en ella se adelantarán las 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.
- Reuniones extraordinarias: El Comité se reunirá extraordinariamente cada vez que reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas.
- Sesiones del Comité: El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

### **Artículo 14. Procedimiento Preventivo.**

El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 11 de 15

- b. 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, dentro de la institución.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d. Adelantar reuniones de conciliación y diálogo necesarias, preservando la confidencialidad, con el objetivo de generar un espacio seguro e imparcial para la comunicación entre las partes involucradas. Promover la adopción de compromisos 'mutuos de convivencia que permitan la solución efectiva de las controversias y la superación de las situaciones generadoras de la queja; 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.
- e. 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 Rectoría de la institución, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- f. Presentar a la Rectoría de la institución 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.


## TÍTULO VII. MODALIDAD DE ACOSO LABORAL Y TRÁMITE DE QUEJAS

### Artículo 15. Modalidades de Acoso Laboral.

El acoso laboral podrá darse bajo las siguientes modalidades generales:

- 15.1 **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 15.2 **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 15.3 **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página <b>12</b> de <b>15</b>

carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**15.4 Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**15.5 Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio trabajador.

**15.6 Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**Parágrafo:** Sin perjuicio de las modalidades enunciadas en el presente artículo, para los efectos de la presente política, podrán tenerse en cuenta aquellas conductas definidas en la política de riesgo psicosocial vigente en la institución.

#### **Artículo 16. Recepción de quejas**

Para efectos de recibir y conocer las quejas por presuntas conductas de acoso laboral, el Comité ha dispuesto los siguientes mecanismos:

- **Medio electrónico:** El Comité ha dispuesto el correo electrónico [convivencia.laboral@unica.edu.co](mailto:convivencia.laboral@unica.edu.co), a través del cual recibirá las quejas.

#### **Artículo 17. Contenido de las quejas**


Sin perjuicio de la información y pruebas que quieran ser aportadas por los denunciados, las quejas de acoso laboral deberán contener, como mínimo, lo siguiente:

- Nombre, cargo y datos de contacto del denunciante.
- Nombre, cargo y datos de contacto de la persona o personas respecto de las cuales se dirija la queja.
- Descripción detallada de los hechos, aclarando la fecha, lugar y situación de contexto laboral.
- Modalidad de acoso laboral que considera ha sido presentada.
- Pruebas con las que cuente y que sustenten los hechos denunciados.

#### **Artículo 18. Quejas presentadas por parte de los trabajadores en misión**

En caso de que se presenten quejas por presunto acoso laboral por parte de trabajadores en misión, la institución en su calidad de entidad usuaria procederá de la siguiente manera:



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página <b>13</b> de <b>15</b>

- a. La queja se tramitará en primer lugar por parte del Comité de Convivencia Laboral de la institución en su calidad de entidad usuaria.
- b. Una vez activado el Comité de Convivencia Laboral de la institución, se permitirá la participación de al menos un (1) representante del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Servicios Temporales.

### **Artículo 19. Confidencialidad de la información**

Toda la información, documentos, imágenes, etc., que sean de conocimiento de los miembros del Comité de Convivencia Laboral en el ejercicio de sus funciones será de carácter confidencial, lo que implica:

- 19.1 La información se utilizará exclusivamente para el ejercicio de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
- 19.2 Se informará a las personas involucradas en la queja sobre el uso de la información suministrada, exclusivamente para la atención y trámite de las quejas.
- 19.3 Los archivos físicos y electrónicos serán resguardados a través de medios que garanticen su resguardo y confidencialidad.
- 19.4 Los documentos, datos y detalles de los casos solo podrán ser comentados por los miembros del Comité de Convivencia Laboral en ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, los miembros no podrán comentar los casos fuera de las sesiones ni después de finalizar su periodo de nombramiento.
- 19.5 La socialización de documentación y medidas en solución de las quejas podrá socializarse con la Rectoría de la institución y el área de Talento Humano exclusivamente en lo que sea necesario para dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas para la socialización de las quejas.
- 19.6 Los miembros del Comité de Convivencia Laboral se abstendrán de divulgar la información que conozcan con ocasión de su cargo en el Comité, por lo cual, no podrán divulgarla, compartirla, comentarla, detallarla, informarla o cualquier acto que suponga un incumplimiento a la obligación de confidencialidad de la información.


**Parágrafo:** El incumplimiento, por cualquier causa, de la obligación de confidencialidad, constituirá falta grave y por tanto justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

### **Artículo 20.**

En el ejercicio de sus funciones, el Comité podrá promover como medidas preventivas, las siguientes:

- a. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral armónico.



	<b>REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página <b>14</b> de <b>15</b>

- b. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la institución.
- c. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidas a los niveles directivos y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- d. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores de la institución, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- e. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- f. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la institución.

### **Artículo 21 Medidas Correctivas**

En el ejercicio de sus funciones, el Comité podrá promover como medidas correctivas, las siguientes:


- a. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- b. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- c. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la institución, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- d. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

**Parágrafo:** Las medidas enlistadas en los artículos 20 y 21 son de carácter enunciativo, por lo cual, el Comité podrá formular medidas adicionales atendiendo a las particularidades de la queja.

### **Artículo 22 Disposiciones Finales**

El presente Reglamento no solo da cumplimiento a la normativa legal colombiana, sino que refleja el compromiso ineludible de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO



 Vigilada MinEducación	<b>REGLAMENTO DE  FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ  DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Código: R-SST-01	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página <b>15</b> de <b>15</b>

AMERICANA -ÚNICA con la creación y mantenimiento de ambientes laborales dignos, seguros, inclusivos y respetuosos de los Derechos Humanos y la diversidad. La aplicación efectiva y el éxito de las disposiciones aquí contenidas dependen de la corresponsabilidad y el compromiso activo de toda la comunidad laboral de la ÚNICA, incluyendo directivos, personal docente y los propios miembros del Comité.

### CAPITULO VIII. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN

Fecha del Cambio	Versión	Razón del Cambio	Observación
20-03-2026	01	Elaboración primera vez	Acuerdo No. 2 de 2026 Acta No. 65 Sala General y Consejo Superior del 20 de marzo de 2026.

\* Nota: Las impresiones de este documento son copias no controladas.

### CAPITULO IX. REVISO Y APROBÓ

El presente documento fue presentado por el Consejo Académico en sesión celebrada el 10 de marzo de 2026, y aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo No. 2 de 2026 Acta No. 65 del 20 de marzo de 2026.

Revisó Documento	
<i>Firma en Original</i> <b>KEVIN GUTIERREZ</b> Gestor de SST	<i>Firma en Original</i> <b>DIANA CAROLINA PEÑA</b> Directora Financiera y Administrativa

Aprobó Documento	
<i>Firma en Original</i> <b>JOSÉ ALEJANDRO CORTÉS O.</b> Presidente Sala General	<i>Firma en Original</i> <b>MARÍA LUCÍA CASAS PARDO</b> Secretaria Sala General

