

Reglamento Interno Comité de Convivencia Laboral

Universidad Católica de Manizales

2026



**Universidad®
Católica
de Manizales**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**REGLAMENTO INTERNO
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Naturaleza

El Comité de Convivencia Laboral es un organismo paritario, de carácter preventivo y conciliador, encargado de promover un ambiente de trabajo digno, respetuoso y conforme a los principios institucionales de la Universidad Católica de Manizales.

Artículo 2. Marco normativo

El presente reglamento se fundamenta en:

- 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.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- 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
- Resolución 2646 de 2008. Artículo 14
- Ley 1562 de Julio 2012. Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Reglamento interno de trabajo. Universidad Católica de Manizales.

Artículo 3. Objetivo

Contribuir a la prevención, identificación, tratamiento y solución de situaciones que puedan constituir acoso laboral, promoviendo la convivencia, el respeto y el clima organizacional adecuado y un ambiente de trabajo digno, respetuoso y armónico.

CAPÍTULO II. ALCANCE

Artículo 4. Alcance

El presente reglamento aplica a:

- Todos los colaboradores de la UCM (profesores, administrativos y directivos).
- Contratistas cuando corresponda.
- Integrantes del comité.

CAPÍTULO III. PRINCIPIOS

Artículo 5. Principios

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales, actuará bajo los siguientes principios:

- Celeridad
- Eficacia
- Imparcialidad
- Confidencialidad
- No discriminación
- Dignidad humana
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Debido proceso
- Buena fe
- Respeto por los valores institucionales

CAPÍTULO IV. CONFORMACIÓN

Artículo 6. Integración

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales, estará conformado por:

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

Parágrafo primero. Los integrantes del Comité deberán contar con las siguientes competencias actitudinales y comportamentales: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Artículo 7. Elección

- Representantes de trabajadores: elección por voto secreto.
- Representantes del empleador: designación directa por parte de la Rectoría.

Artículo 6. Período

Dos (2) años, con posibilidad de reelección hasta por **un (1)** periodo adicional

Parágrafo primero. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

Parágrafo segundo. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo Comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información.

Artículo 7. Inhabilidades

No podrán ser integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales quienes:

- Hayan sido denunciados o sean víctimas de acoso laboral en el año anterior a la conformación del Comité
- Presenten conflicto de intereses

Parágrafo primero. En el caso de las empresas de servicios temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la UCM, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y, se configuran las relaciones laborales cotidianas, para lo cual se deberá contar con la participación de al menos un (1) representante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones

Parágrafo segundo. Causales de retiro.

Son causales de retiro de los miembros del Comité:

1. Terminación del contrato laboral.
2. Haber violado el acuerdo de confidencialidad del Comité.
3. Faltar a más de 4 reuniones sin excusa válida.
4. Incumplir de forma reiterada las obligaciones que se tienen como miembro del Comité.
5. La renuncia presentada por un integrante del Comité.

6. Que una vez conformado el Comité el integrante haya sido objeto de proceso disciplinario que atente contra la buena conducta y el ambiente laboral en la Universidad.

Parágrafo tercero. Reemplazos temporales y definitivos.

Los representantes del empleador y de los trabajadores deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el presente reglamento; los cuales serán convocados por el resto de los miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de los miembros principales.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán en orden de votación entre los demás candidatos inscritos para la elección del Comité y en el caso de la Rectoría deberá nombrar un nuevo suplente.

CAPÍTULO V. FUNCIONES DEL COMITÉ

Artículo 8. Funciones principales

El Comité tendrá las siguientes funciones y procedimiento preventivo:

1. Recibir y tramitar quejas por presunto acoso laboral – 5 días calendario.
2. Analizar los casos con confidencialidad – 5 días calendario; el comité podrá ampliar el término hasta por 10 días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario
3. Escuchar a las partes involucradas – 5 días calendario
4. Promover espacios de diálogo y conciliación – 5 días calendario; el comité podrá ampliar el término hasta por 10 días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario
5. Formular planes de mejora concertados – por definir en el Comité
6. Hacer seguimiento a compromisos - Mensual
7. Emitir recomendaciones a la alta dirección en caso de no llegarse a una conciliación o acuerdo entre las partes – 15 días calendario
8. Elaborar informes trimestrales y anuales – trimestral y anual
9. Promover campañas de prevención – periódicamente

Parágrafo primero. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia no es competente, ya que estas conductas no son conciliables. En estos casos, se deberá activar la ruta de violencia de género.

CAPÍTULO VI. FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES

Artículo 9. Funciones del presidente(a)

El presidente del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales deberá:

- Convocar y dirigir reuniones ordinarias de manera mensual y todas las extraordinarias que se requieran en el curso de las quejas presentadas.
- Reunir a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral con el fin de analizar las quejas presentadas mediante el formato de formulación de queja, así como las pruebas adjuntadas y determinar si se encuentra ante conductas de acoso laboral.
- Tramitar ante la Rectoría las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
- Representar el Comité
- Gestionar ante la Rectoría, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral
- Enviar a la Rectoría informes trimestrales y anuales de las actuaciones del Comité

Artículo 10. Funciones del (de la) secretario(a)

El secretario del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales deberá:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito así como las pruebas que las soportan.
- Enviar el formato de formulación de queja al colaborador.
- Una vez recibida la queja formal en el respectivo formato se deberá informar al presidente para que se convoque a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento.
- 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.
- Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité

- Custodiar toda la documentación del Comité
- Enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral.
- Si los hechos no generan acoso laboral, pero si se presenta una conducta que requiere iniciar proceso disciplinario de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de la UCM, se informará al área de Secretaría General y Talento Humano.

Artículo 11. Funciones de los integrantes

- Participar activamente en el Comité de Convivencia Laboral y sus actividades
- Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias
- Mantener la confidencialidad en todos los casos
- Actuar con imparcialidad en todos los casos
- Recibir quejas por parte de los colaboradores, las cuales pondrá en conocimiento de la situación a la Secretaría del Comité.
- Realizar seguimiento a los compromisos verificando el cumplimiento de los mismos en las fechas establecidas.

CAPÍTULO VII. FUNCIONAMIENTO

Artículo 12. Reuniones

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales tendrá las siguientes reuniones:

- Ordinarias: Una vez al mes
- Extraordinarias: cada vez que se reciba una queja por posible acoso laboral

Artículo 13. Quórum y decisiones

Para la realización de las reuniones y la toma de decisiones del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales se deberá contar con la mitad más uno de los integrantes

CAPÍTULO VIII. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Artículo 14. Recepción

Las quejas deberán presentarse en el formato institucional definido para tal fin por cualquiera de las siguientes maneras:

- Por escrito
- Correo electrónico
- Verbal (formalizada posteriormente en el formato mencionado previamente)

Artículo 15. Trámite

- Recepción de la queja
- Análisis inicial en los 5 primeros días de la recepción de la queja
- Escucha individual de las partes
- Reunión conjunta
- Acuerdos y plan de mejora
- Seguimiento

Artículo 16. Términos

El proceso no debe superar aproximadamente 65 días calendario

Artículo 17. Cierre

- Acuerdo logrado
- Remisión a instancias superiores
- Posibilidad del colaborador de acudir al Ministerio del Trabajo

CAPÍTULO IX. CONFIDENCIALIDAD

Artículo 18. Confidencialidad

Toda la información será considerada como sensible, por lo cual será reservada y solo utilizada para fines del Comité.

El presente reglamento incorpora de manera expresa los acuerdos de confidencialidad adoptados al interior del Comité de Convivencia Laboral, los cuales son de obligatorio cumplimiento para todas y todos sus integrantes, quienes deberán suscribir previamente un acuerdo formal de confidencialidad como requisito para el ejercicio de sus funciones. En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y demás normas que regulan la protección de datos personales (Habeas Data), incluyendo la recolección, custodia, acceso restringido, circulación y conservación de la información relacionada con las quejas y actuaciones del Comité.

Estos lineamientos serán aplicables tanto durante el trámite de los casos como con posterioridad a su cierre.

El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad dará lugar a la exclusión inmediata del integrante del Comité, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, administrativas o legales a que haya lugar conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos institucionales de la Universidad Católica de Manizales.

CAPÍTULO X. INFORMES

Artículo 18. Informes

El presidente deberá presentar informes a la Rectoría:

- Presentar un informe trimestral a la Rectoría en los meses de: marzo, junio, septiembre y diciembre, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
- Elaborar informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

CAPÍTULO XI. PREVENCIÓN

Artículo 18. Prevención de acoso laboral

Con el fin de prevenir posibles actos de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Católica de Manizales podrá desarrollar:

- Capacitaciones
- Campañas institucionales
- Actividades de fortalecimiento del clima laboral

CAPÍTULO XII. ENFOQUE INSTITUCIONAL

Artículo 18. Identidad institucional

En coherencia con la identidad institucional, el Comité de Convivencia Laboral deberá:

- Promover la dignidad de la persona humana
- Fomentar el diálogo, la reconciliación y el perdón
- Incentivar la resolución pacífica de conflictos

- Integrar principios de ética en la convivencia laboral

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 18. Aprobación, modificación y otras disposiciones

Para efectos de aprobación, modificación y otras disposiciones finales frente al presente reglamento:

- El reglamento deberá ser aprobado por el Consejo de Rectoría
- El reglamento podrá ser modificado mediante acta del Comité, solicitando los ajustes al Consejo de Rectoría
- En lo no previsto, se aplicará la normatividad vigente colombiana
- El presente reglamento, rige a partir de su aprobación.

Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha de vigencia
Oscar Andrés Álvarez Ríos Patricia Gómez González	Comité de Convivencia Laboral	Consejo de Rectoría	mayo de 2026

ELABORÓ	Oscar Andrés Álvarez Ríos	23/05/2026
ACTUALIZÓ		--/--/--



Universidad®
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co