



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

RESOLUCIÓN N° 777 DE 2026 (19 de marzo de 2026)

Por la cual se reglamenta la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y se derogan en todas sus partes las Resoluciones N.º 1805 del 14 de diciembre de 2012 y 233 del 12 de febrero de 2019.

La Rectora de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en uso de sus facultades constitucionales, legales y Estatutarias, especialmente las conferidas por el artículo 69 de la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y los Acuerdos 011 del 10 de abril de 2000 y 065 del 26 de septiembre de 2024 expedidos por el Consejo Superior Universitario.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo 1, consagra *"(...) Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general"*, en consonancia con el artículo 13, que establece que *"todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica"*; por su parte el artículo 21, estipula que la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma; entre tanto el artículo 25, señala que el trabajo es un derecho y una obligación social.

Que el objetivo básico del Sistema General de Riesgos Laborales es la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que 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"*, prevé respecto de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, en su artículo 9 señala que *"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."*

Que la Ley 2209 de 2022, *"por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006"*, en relación con las acciones derivadas del acoso laboral, señala en su artículo 1, que *"caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley."*

Que por medio del artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, 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 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 la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"*;

Que el artículo 14, numeral 1.7 de la Resolución 2646 de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*.

Que la Ley 2365 de 2024 introdujo principios de género, derechos humanos e interseccionalidad en la gestión de casos de acoso sexual laboral, disponiendo que estas conductas no son conciliables y deben remitirse de manera inmediata a la Fiscalía General de la Nación y al Ministerio Público.

Que la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) estableció la obligación de los empleadores de eliminar toda forma de violencia, acoso y discriminación en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que mediante la Resolución 3461 de 2025, el Ministerio del Trabajo, *“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”*.

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 y funcionamiento.

Que en cumplimiento de las anteriores disposiciones legales, se hace necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, para que conozca de las quejas presentadas por presunto acoso laboral y propenda por la solución de conflictos que puedan constituir acoso laboral, así como sus funciones y reglamentación.

En consecuencia, la Rectora

RESUELVE:

CAPÍTULO I:

DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1. - REGLAMENTAR el proceso de conformación, elección y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, de conformidad con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas aplicables en materia de prevención del acoso laboral y riesgos psicosociales.

ARTÍCULO 2. - PRINCIPIOS RECTORES. El proceso de conformación, elección y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se regirá por los principios de imparcialidad, igualdad, equidad, enfoque diferencial, diversidad, transparencia, publicidad, responsabilidad, respeto y autonomía universitaria.

Las actuaciones del Comité, en el ejercicio de sus funciones preventivas, se desarrollarán bajo los principios de escucha activa, comunicación respetuosa, neutralidad, no revictimización y enfoque preventivo y restaurativo, garantizando la dignidad humana y la adecuada gestión de los conflictos en el entorno laboral.

La Universidad reconoce que los conflictos en el ámbito laboral constituyen situaciones humanas que deben ser gestionadas con responsabilidad, respeto y madurez institucional, privilegiando el bienestar, la dignidad y la construcción de ambientes de trabajo saludables.

ARTÍCULO 3. - ENFOQUE DE IDENTIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO. El proceso deberá garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres, el respeto por la identidad y expresión de género, la orientación sexual y demás enfoques diferenciales. La Universidad promoverá la inclusión y representación diversa de su comunidad.

CAPÍTULO II

CONFORMACIÓN, REQUISITOS Y PERÍODO

ARTÍCULO 4. - REQUISITOS PARA SER ELEGIDO Podrán postularse como representantes principales y suplentes ante el Comité los funcionarios administrativos de planta y docentes de carrera, que cumplan con los siguientes requisitos:

Contar con una vinculación laboral vigente y manifestar su disponibilidad para asistir a sesiones y participar en las actividades del Comité. Así mismo, el aspirante no debe haber sido objeto de quejas por presunto acoso laboral, ni haber sido víctima de acoso laboral durante el año inmediatamente anterior a la conformación del Comité, y contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, conforme a la normativa vigente.

PARÁGRAFO. Los integrantes podrán ser reelegidos únicamente por un (1) período adicional e inmediato, siempre y cuando mantengan los requisitos de postulación. Transcurrido dicho período, y conforme al principio de renovación periódica de representantes, no podrán postularse nuevamente hasta después de un (1) período de inactividad.

ARTÍCULO 5. - PERÍODO. El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de su instalación mediante acta de posesión.

PARÁGRAFO. Al finalizar el período de vigencia del Comité de Convivencia Laboral, este deberá 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, ya que son datos sensibles.

ARTÍCULO 6. - CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará integrado de manera paritaria por ocho (8) integrantes principales y sus respectivos suplentes, distribuidos de la siguiente manera, conforme a la facultad de ampliación prevista en el parágrafo primero:

- Cuatro (4) representantes principales del empleador y sus suplentes, designados directamente por la Rectoría.
- Cuatro (4) representantes principales de los trabajadores y sus suplentes, elegidos mediante votación universal, secreta y electrónica.

PARÁGRAFO 1. La conformación del Comité, con un total de ocho (8) integrantes principales, se realiza en ejercicio de la facultad de la Universidad de ampliar el número de integrantes, siempre que se garantice la paridad entre los representantes del empleador y los trabajadores, de acuerdo con el artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025.

PARÁGRAFO 2. La elección del presidente se realiza una vez conformado e instalado el Comité, en su primera sesión, los miembros principales deberán elegir al Presidente o Presidenta por mutuo acuerdo entre sus integrantes, de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 de la Resolución 3461 de 2025.

PARÁGRAFO 3. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, quien ejercerá sus funciones con voz, pero sin voto.

CAPÍTULO III

CONVOCATORIA, INSCRIPCIÓN, VERIFICACIÓN Y ELECCIÓN

ARTÍCULO 7. NOTIFICACIÓN PARA LA CONVOCATORIA. Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrita a la Subdirección de Talento Humano, deberá notificar mediante comunicación oficial a la Secretaría General la fecha de finalización del período del Comité de Convivencia Laboral, con el objetivo de facilitar la oportuna planificación del proceso electoral.

PARÁGRAFO. Esta notificación deberá realizarse con una antelación no inferior a tres (3) meses respecto al vencimiento del período del Comité vigente, a fin de asegurar la adecuada organización del proceso y el cumplimiento de los plazos establecidos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 8. - CONVOCATORIA. La Secretaría General de la Universidad realizará la convocatoria a elecciones con una antelación mínima de treinta (30) días hábiles al vencimiento del período del Comité de Convivencia Laboral. Dicha convocatoria se enviará para publicación en los medios habilitados dirigidos al personal administrativo, supernumerarios y docentes vinculados a la Universidad.

ARTÍCULO 9. - INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS. Los interesados en postularse como candidatos principales y suplentes deberán inscribirse a través del correo electrónico elecciones@universidadmayor.edu.co.

PARÁGRAFO. Una vez finalizado el proceso de inscripción establecido en el acto administrativo de convocatoria, la Secretaría General publicará los candidatos inscritos mediante los canales de comunicación institucional establecidos para tal fin.

ARTÍCULO 10. - VERIFICACIÓN DE REQUISITOS. La Secretaría General, dentro de los plazos establecidos en la convocatoria, solicitará a la Subdirección de Talento Humano la verificación del cumplimiento de los requisitos, siendo esta la responsable de certificar los candidatos inscritos que cumplen con los requisitos. Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar si el aspirante inscrito ha sido denunciado o ha sido víctima de acoso laboral durante el año anterior a la conformación del comité.

ARTÍCULO 11. - BASE DE DATOS. La Subdirección de Talento Humano será responsable de suministrar las bases de datos de los funcionarios administrativos de carrera y de los docentes de planta que posean vínculo laboral vigente con la Universidad a la fecha de la elección.

El manejo de estas bases de datos deberá realizarse en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales (Habeas Data), así como en la Resolución 1883 del 17 de noviembre de 2023, *“Por la cual se adopta la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”*.

ARTÍCULO 12. - DERECHO AL VOTO. Tendrán derecho a participar como votantes todos los funcionarios administrativos de carrera, supernumerarios, los docentes de planta, ocasionales y catedráticos, que posean un vínculo laboral vigente con la Universidad a la fecha de la elección.

ARTÍCULO 13. - SISTEMA DE VOTACIÓN. La elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral se realizará mediante voto electrónico, a través del sistema dispuesto por la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, garantizando en todo momento el carácter secreto, libre, auténtico y transparente del sufragio, conforme a lo previsto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El votante podrá votar una sola vez y únicamente por un (1) candidato con su respectivo suplente.

PARÁGRAFO 2. En el evento en que gane el voto en blanco, se repetirá la elección con la participación exclusiva de nuevos candidatos.

PARÁGRAFO 3. Se realizarán nuevas elecciones cuando, para completar los cuatro (4) representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se presente un empate entre más candidatos de los necesarios para asignar uno (1) o varios de los cupos disponibles. En este caso, se convocará a una nueva elección solo respecto de los cargos afectados por el empate.

PARÁGRAFO 4. Las nuevas elecciones se llevarán a cabo únicamente para suplir los cupos faltantes. Los candidatos que hayan obtenido las votaciones más altas y que no estén involucrados en el empate no deberán someterse nuevamente al proceso electoral.

PARÁGRAFO 5. Los candidatos que requieran veedores deberán solicitarlo por escrito a la Secretaría General mediante correo electrónico. Se admitirá únicamente un (1) veedor por cada candidato. Los veedores participarán exclusivamente como observadores y garantes de transparencia, sin derecho a voz ni voto en ninguna etapa del proceso.

PARÁGRAFO 6. Lo aquí dispuesto constituye un desarrollo de la autonomía universitaria prevista en el artículo 69 de la Constitución Política y en la Ley 30 de 1992, en ejercicio de la facultad de la Universidad para complementar los procedimientos electorales no regulados expresamente por la normatividad nacional, sin perjuicio del cumplimiento de los principios de imparcialidad, transparencia y equidad que rigen la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 14. APERTURA Y CIERRE DE LA ELECCIÓN. La apertura y el cierre del proceso de elección del Comité de Convivencia Laboral se llevarán a cabo mediante videoconferencia programada por la Secretaría General, con el apoyo técnico de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

PARÁGRAFO. A esta sesión podrá asistir un veedor por cada candidato que así lo solicite, junto con el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes participarán como garantes de la transparencia del proceso de elección.

ARTÍCULO 15. - ACTA FINAL Y PUBLICACIÓN. La Secretaría General levantará el acta final de la elección del Comité de Convivencia Laboral y remitirá los resultados a las siguientes dependencias para su respectiva divulgación institucional:

- **Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):** Para el envío de los resultados a los correos electrónicos institucionales.
- **Subdirección de Promoción y Comunicaciones:** Para la publicación en los medios oficiales de la Universidad.

ARTÍCULO 16. - RECLAMACIONES. Las reclamaciones relacionadas con el proceso de elección, así como sus respectivas respuestas, podrán ser presentadas ante la Secretaría General dentro del plazo establecido en la convocatoria.

CAPÍTULO IV

FUNCIONAMIENTO, SESIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ

ARTÍCULO 17. - SESIONES Y QUÓRUM. El Comité de Convivencia Laboral sesionará en los siguientes términos, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y con el fin de garantizar el cumplimiento de las etapas y plazos del procedimiento preventivo allí establecidos:

a. Reuniones ordinarias.

El Comité se reunirá una (1) vez al mes, con el propósito de desarrollar actividades administrativas, efectuar el seguimiento mensual de los compromisos adquiridos por las partes, revisar el avance de los casos tramitados y formular recomendaciones preventivas, en concordancia con las obligaciones de seguimiento periódico establecidas en la Resolución 3461 de 2025.

b. Reuniones extraordinarias.

El Comité se reunirá de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja por presunto acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo. También podrá convocarse a reunión extraordinaria cuando lo solicite la administración o al menos dos (2) integrantes del Comité.

c. Quórum deliberatorio y decisorio.

El quórum deliberatorio y decisorio estará constituido por la mitad más uno de los integrantes con derecho a voto. Esta disposición se adopta como regla interna de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en ejercicio de la autonomía institucional y ante la ausencia de regulación expresa sobre quórum en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

d. Adopción de decisiones.

Las decisiones del Comité de Convivencia Laboral se adoptarán preferiblemente por consenso, atendiendo la naturaleza preventiva, conciliadora, restaurativa y orientadora del Comité, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. En caso de no alcanzarse consenso, las decisiones se tomarán por mayoría simple de los integrantes asistentes con derecho a voto.

Esta regla se adopta como una disposición interna de funcionamiento del Comité, en ejercicio de la autonomía institucional y ante la ausencia de regulación expresa sobre mecanismos de decisión en la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 18. - REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO. El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 19. - CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral deberá garantizar en todo momento la confidencialidad, reserva y protección de la información relacionada con las quejas, las partes involucradas y el desarrollo del procedimiento preventivo, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

En consecuencia:

1. Toda la información recibida, analizada o producida por el Comité durante la atención de una queja tendrá carácter estrictamente reservado y no podrá ser divulgada a terceros, salvo a las autoridades competentes cuando la normativa así lo exija.
2. Los integrantes del Comité y cualquier persona que participe en el proceso estarán obligados a mantener la reserva sobre:
 - La identidad del presunto afectado y del presunto agresor,
 - los hechos relatados,
 - los registros, documentos y actas,
 - las conclusiones y recomendaciones derivadas del trámite.
3. Las reuniones, actas, compromisos y documentos deberán ser custodiados bajo medidas que garanticen la protección de la información y el acceso restringido únicamente a quienes tengan competencia para conocerlos.
4. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad por parte de un integrante del Comité constituirá falta grave y podrá dar lugar a las acciones disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o legales que se deriven.
5. La conservación documental se realizará conforme a las Tablas de Retención Documental vigentes en la Universidad y a la normativa archivística aplicable.

ARTÍCULO 20. - NATURALEZA Y LÍMITES FUNCIONALES. El Comité de Convivencia Laboral constituye un mecanismo preventivo del riesgo psicosocial. No es instancia disciplinaria, ni sancionatoria, y sus actuaciones no reemplazan los procedimientos administrativos, judiciales o de control interno establecidos en la ley. Su actuación es estrictamente preventiva, orientada a la promoción de ambientes laborales saludables y a la gestión temprana de conflictos.

ARTÍCULO 21. - FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia de carácter preventivo, orientador, conciliador y canalizador, cuyo propósito es proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud en el trabajo. En consecuencia, no tiene competencia para determinar la existencia de acoso laboral, pero sí para adelantar las acciones preventivas establecidas en la normativa vigente.

El Comité cumplirá las siguientes funciones, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y demás disposiciones aplicables:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso, el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3.Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. 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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la universidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8.Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Subdirección de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual
9.Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual 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 alta dirección.	Trimestral/Anual
10.Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

PARÁGRAFO 2. El Comité podrá solicitar apoyo técnico a la Subdirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, la ARL o a entidades competentes, para contar con insumos que respalden sus decisiones.

PARÁGRAFO 3. En casos de acoso sexual o violencia basada en género, el Comité se abstendrá de tramitar el caso por falta de competencia (dada su naturaleza no conciliable) y procederá a remitir de inmediato a las autoridades competentes, como la Fiscalía General de la Nación y el Ministerio Público, sin perjuicio de la activación de los protocolos institucionales de atención a violencias basadas en género de la Universidad.

PARÁGRAFO 4. El Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar acompañamiento técnico y orientación normativa a la Oficina Jurídica de la Universidad o al profesional que esta designe, cuando se requiera claridad sobre el alcance legal de sus actuaciones o la procedencia de remisiones a autoridades competentes.

Dicho acompañamiento será exclusivamente orientador, no implicará participación en la deliberación ni en la toma de decisiones del Comité, y en ningún caso sustituirá su autonomía funcional como instancia preventiva.

ARTÍCULO 22. - FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité elegirá, por consenso o mayoría, a un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité.
2. Presidir y orientar las reuniones, asegurando su desarrollo ordenado, inclusivo y eficaz.
3. Tramitar ante la Alta Dirección las recomendaciones aprobadas por el Comité y hacer seguimiento a su cumplimiento.
4. Gestionar ante la Universidad los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité.
5. Garantizar la confidencialidad de la información tratada en el marco de las actuaciones del Comité.
6. Elaborar y presentar informes trimestrales y anuales de la gestión del Comité.

ARTÍCULO 23. - FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El (La) secretario(a) asistirá a todas las sesiones con voz, pero sin voto, y cumplirá las siguientes funciones:

1. Recibir, registrar y dar trámite formal a las quejas, asegurando su radicación en el sistema de gestión documental.
2. Enviar las convocatorias a sesiones ordinarias y extraordinarias.
3. Citar individualmente y de manera conjunta a las partes involucradas en una queja.
4. Custodiar el archivo de quejas, documentos y actas, garantizando su confidencialidad.
5. Elaborar el orden del día y las actas de cada sesión.
6. Remitir las comunicaciones y recomendaciones del Comité a las dependencias competentes.
7. Coordinar el seguimiento a compromisos adquiridos por las partes.
8. Presentar informes trimestrales a la Alta Dirección con estadísticas de quejas, estado de casos y recomendaciones.

CAPÍTULO V
RECURSOS Y OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 24. - RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La Universidad garantizará los recursos humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para tal fin, la Universidad deberá disponer de:

- Un espacio físico o virtual idóneo y reservado para las reuniones y actividades del Comité.
- Elementos y medios adecuados para el manejo seguro, reservado y confidencial de la documentación.
- Tiempo dentro de la jornada laboral para que los integrantes puedan cumplir sus funciones.

- Programas de formación y capacitación periódica dirigidos a sus miembros en temas de prevención y resolución de conflictos, comunicación asertiva, liderazgo, enfoque de género, derechos humanos, interseccionalidad y demás competencias necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 25. - RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL: La Universidad, a través de todas sus dependencias y bajo el liderazgo de la Subdirección de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, implementará de manera permanente medidas preventivas, correctivas y de seguimiento orientadas a:

- Identificar y controlar los factores de riesgo psicosocial relacionados con violencia, acoso y discriminación en el trabajo.
- Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad, la inclusión y la no discriminación.
- Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación que contribuyan a prevenir el acoso laboral y garantizar ambientes de trabajo seguros, sanos y respetuosos.
- Incorporar estas acciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en la política institucional de convivencia laboral.

ARTÍCULO 26. - ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia preventiva articulada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad, en los términos del Decreto 1072 de 2015 y la normativa vigente en materia de riesgos psicosociales.

En desarrollo de esta articulación, el Comité podrá:

1. Identificar patrones organizacionales asociados a factores de riesgo psicosocial.
2. Formular recomendaciones preventivas de carácter colectivo orientadas al mejoramiento del clima laboral.
3. Proponer acciones de intervención institucional para fortalecer ambientes laborales saludables.
4. Servir como fuente de información preventiva para la gestión del riesgo psicosocial, garantizando en todo momento la confidencialidad y protección de datos personales.

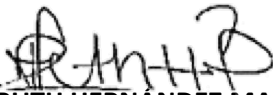
CAPÍTULO VI
VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 27. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en todas sus partes las Resoluciones 1805 del 14 de diciembre de 2012 y 233 del 12 de febrero de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá D.C., a los 19 de marzo de 2026

La Rectora,


MARÍA RUTH HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Proyectó:	William Guillermo Alvarado Rodríguez	Supernumerario – Subdirección de Talento Humano	
	Anddy Ladino Benavides	Auxiliar Administrativo - Secretaría General	
Revisó:	Henry Bautista Hernández	Supernumerario – Subdirección de Talento Humano	
Revisó:	Ruth García Esguerra	Subdirectora de Talento Humano	
Revisó:	Sandra Yuliet Moncada Casanova	Vicerrectora Administrativa y Financiera (e)	
Revisó:	Sandra Yuliet Moncada Casanova	Secretaria General	
Revisó:	Darío Santiago Cárdenas Vargas	Jefe Oficina Jurídica	