



## ¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Es un cuerpo colegiado que actúa como instancia en los niveles nacional y sede, encargado de recibir y gestionar las quejas de presunto acoso laboral, con el fin de determinar si amerita iniciar un proceso correctivo o trasladarla a otras dependencias o instancias pertinentes dentro de la Universidad. De igual forma, el Comité de Convivencia Laboral está conformado por representantes de los empleados y delegados del empleador.

El Comité Nacional de Convivencia Laboral conocerá y gestionará las quejas en las cuales el sujeto activo del presunto acoso esté vinculado al Nivel Nacional o a una Sede de Presencia Nacional, así como los Comités de Sede conocerán y gestionarán las quejas de los funcionarios de cada una de las Sedes.

## ¿Cuál es la normatividad que rige a los Comités de Convivencia Laboral?

### NORMATIVIDAD LEGAL EXTERNA

Ley 1010 de 2006 de la Presidencia de la República "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".

Resoluciones Ministerio de Trabajo Nos. 652 y 1356 de 2012, "Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

### NORMATIVIDAD LEGAL INTERNA

Resolución No 235 de 2016 "Por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia"

Resolución No 204 de 2022 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución de Rectoría No. 235 de 2016, por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia"

## ¿Quiénes conforman los comités de Convivencia Laboral?

El Comité Nacional de Convivencia Laboral está conformado por:

- El Director Nacional de Bienestar, o su delegado, quien presidirá.
- El Director Nacional de Personal Académico y Administrativo, o su delegado, quien actuará como secretario técnico.
- Un (1) profesor elegido por los docentes de la Universidad Nacional de Colombia.
- Un (1) servidor administrativo vinculado al Nivel Nacional o una Sede de Presencia Nacional, elegido por los funcionarios administrativos de esos niveles de la Universidad.

Los Comités de Convivencia Laboral de las Sedes Bogotá, Manizales, Medellín, Palmira y La Paz estarán conformados por:

- El Director de Bienestar de la Sede o quien haga sus veces, o su delegado, quien presidirá.
- El Director de Personal de la Sede o quien haga sus veces, o su delegado, quien actuará como secretario técnico.
- Un (1) profesor de la Sede, elegido por los docentes de esa Sede.
- Un (1) servidor administrativo de la Sede, elegido por los funcionarios administrativos de la misma Sede.

**Fuente: (Artículo 8 Resolución de Rectoría N° 235 de 2016).**

## Principales funciones del Comité de Convivencia Laboral?

1. Recibir, analizar y dar trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral, bajo confidencialidad del asunto.
2. Determinar si la queja amerita el trámite de mediación, o si se trasladada a otra dependencia de la Universidad.
3. Escuchar a las partes en forma individual y en la reunión de mediación.
4. Crear espacio de diálogo entre las partes involucradas, mediante una comunicación asertiva y respetuosa.
5. Mediar en la situación, promoviendo compromisos entre las partes para preservar la sana convivencia laboral y la solución efectiva de las controversias.
6. Velar porque los acuerdos de convivencia a los que lleguen las partes respeten sus derechos laborales, su dignidad, intimidad, honra y salud mental.
7. Recomendar y adoptar medidas guiadas a proteger a la víctima del presunto acoso laboral y hacer seguimiento a esa intervención.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento.
9. Si el asunto puede constituir acoso laboral, remitirlo a la Procuraduría General de la Nación cuando no se llegue a un acuerdo de convivencia, se incumpla el pacto, cuando la conducta persista o cuando el sujeto acusado se ausente en dos ocasiones al Comité de Convivencia Laboral, sin una justificación amparada.

## Acta de confidencialidad

Teniendo en cuenta el artículo 14 de la Resolución de Rectoría No 235 de 2016, el cual establece que todas las instancias intervinientes en el procedimiento correctivo de acoso laboral, incluyendo las partes pasivas y activas, deben garantizar la confidencialidad de los asuntos. Para dar cumplimiento a lo descrito anteriormente se elaboró el formato "Acta de confidencialidad" con el fin de que todas las partes que intervengan directa, indirectamente o que tengan acceso a información de la queja o su tratamiento, lo diligencien y firmen, con el fin de garantizar la reserva del asunto.

## ¿Cuándo acudir al Comité?

Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral de la Universidad Nacional de Colombia se sujetarán a los valores y principios de solidaridad, diálogo, convivencia y buen trato, a partir del respeto por la diferencia y el reconocimiento de la dignidad y derechos del otro.

Todo servidor público de la Universidad que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral, tendrá derecho a presentar queja por ese hecho.

## ¿Cómo presentar una queja?

- Por escrito, firmado por el sujeto afectado por el presunto caso de acoso laboral, indicando su nombre, documento de identificación y datos de contacto y añadiendo cargo y dependencia

- Proporcionar una relación clara y detallada de los hechos de posible acoso laboral, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que habrían ocurrido, además de nombre, cargo y demás datos de identificación del presunto responsable o sujeto activo y si es posible, anexar documentos que acrediten la situación.

- Se interpondrá contra la persona que presuntamente sea responsable de la conducta de acoso.

- Debe radicarse en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la fecha en que se presentó la última conducta de presunto acoso laboral.

- Quien presenta una queja por presunto acoso laboral está en la obligación de hacerlo con absoluta lealtad a los hechos.



## ¿Cual es la vigencia del Comité?

El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

*Para enviar cualquier solicitud a los Comités de Convivencia Laboral lo pueden hacer a través de los correos electrónicos relacionados a continuación:*

Comité Nacional de Convivencia Laboral y sedes de presencia nacional:  
**[convivenci\\_nal@unal.edu.co](mailto:convivenci_nal@unal.edu.co)**

Comité Convivencia Laboral Sede Bogotá:  
**[cconvivencia\\_bog@unal.edu.co](mailto:cconvivencia_bog@unal.edu.co)**

Comité Convivencia Laboral Sede Medellín:  
**[comitecl\\_med@unal.edu.co](mailto:comitecl_med@unal.edu.co)**

Comité Convivencia Laboral Sede Palmira:  
**[co\\_laboral\\_pal@unal.edu.co](mailto:co_laboral_pal@unal.edu.co)**

Comité Convivencia Laboral Sede Manizales:  
**[convivencia\\_man@unal.edu.co](mailto:convivencia_man@unal.edu.co)**

Comité Convivencia Laboral Sede La Paz:  
**[convivencia\\_paz@unal.edu.co](mailto:convivencia_paz@unal.edu.co)**



# Comité de CONVIVENCIA LABORAL

Resolución de Rectoría N° 235 de 2016

Con el apoyo de:

