



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS

REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

CONTENIDO

CAPÍTULO I.....	2
CREACIÓN Y OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	2
CAPÍTULO II.....	2
DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	2
CAPITULO III.....	5
FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	5
CAPÍTULO IV.....	7
METODOLOGÍA DE LAS SESIONES DEL COMITÉ	7
CAPÍTULO V.....	8
DE LAS FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO	8
DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	8
CAPÍTULO VI.....	10
DISPOSICIONES VARIAS.....	10

ACUERDO No. 2556 DE 2012

POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 22 de sus Estatutos, en sesión No. 351 del 13 de noviembre de 2012, cumpliendo con el deber de adoptar mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral al interior de la Institución, considera que es necesario modificar la conformación, funcionamiento y funciones del Comité de Convivencia Laboral, y acoger un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenirlas, conforme a las normas nacionales aplicables, aprobando su reglamento, por lo cual:



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

ACUERDA

CAPÍTULO I CREACIÓN Y OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 1. Crease el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, que tendrá por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de la institución, a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo. Este Comité procurará generar una conciencia colectiva de convivencia entre la Comunidad Laboral Universitaria, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

Parágrafo: El Comité de Convivencia Laboral solo conocerá de las quejas sobre acoso laboral en las relaciones laborales de sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

CAPÍTULO II

DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 2. Miembros del Comité de Convivencia Laboral. Este Comité estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador.

Artículo 3. Periodo. Modificado mediante Acuerdo No. 3660 de 2016, el nuevo texto es el siguiente: El periodo de los Miembros del Comité será de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se sean elegidos y/o designados.

Parágrafo 1. Los miembros del Comité podrán ser reelegidos por una sola vez, por lo cual no podrán ejercer dichas funciones por más de dos periodos continuos.

Artículo 4. Designación. Modificado mediante Acuerdo No. 3660 de 2016, el nuevo texto es el siguiente: Los Miembros del Comité serán designados y elegidos de la siguiente forma:

- a) Representantes de los trabajadores: Se elegirán mediante escrutinio público con voto secreto, que represente la expresión libre y voluntaria de cada trabajador de la Institución.
- b) Representante del empleador: El Consejo Superior designará a los respectivos representantes para cada periodo, dentro del mes anterior a su terminación. Estos representantes nombrarán a quienes los reemplazarán como suplentes de



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

ser necesario. Para la conformación del primer comité, se designarán los miembros en conjunto con la aprobación de este reglamento.

Parágrafo 1. El empleador en su designación, velará por que en la conformación del Comité para un nuevo periodo, se reelija al menos a un (1) miembro antiguo.

Artículo 5. Elección de los Representantes de los Trabajadores. *Modificado mediante Acuerdo No. 3660 de 2016, el nuevo texto es el siguiente:* Para la elección de los representantes de los trabajadores, dentro del mes anterior a la terminación del periodo, la Oficina de Gestión Humana convocará a la comunidad para que se postulen como miembros al Comité. Los candidatos serán presentados ante los votantes para el desarrollo de las elecciones y aquellos que obtengan los dos primeros lugares en los escrutinios constituirán los representantes que actuarán como miembros titulares. Los miembros electos deberán realizar el nombramiento de sus respectivos suplentes en la primera sesión del Comité en la que participen.

Parágrafo 1. La elección de los representantes de los trabajadores será válida siempre y cuando en las elecciones hubiere votado al menos el 51% de los trabajadores de la Institución, que se encuentren vinculados mediante contrato laboral (Incluido docentes). Si este umbral no se alcanzó, las elecciones deberán repetirse y los miembros serán elegidos en segunda votación, cualquiera sea la cantidad de trabajadores que hubiere votado.

Parágrafo 2. Los candidatos serán informados previamente sobre las funciones del cargo al que se postulan y las responsabilidades que derivan de su elección. Una vez informado, el candidato tendrá la libertad de continuar o no con su postulación.

Parágrafo 3. Si el candidato, una vez informado, decide continuar en el proceso, se comprometerá a cumplir con responsabilidad sus funciones durante todo el periodo, salvo eventos de caso fortuito o fuerza mayor, debidamente justificados, que le impidan continuar.

Artículo 6. Obligaciones especiales de los miembros. Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

Artículo 7. Inhabilidades. No podrán ser miembros del Comité todas aquellas personas a quienes se haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas del mismo, dentro de los seis (6) meses anteriores a su designación.

Artículo 8. Impedimentos y Recusaciones. Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá declararse impedido ante los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto. De igual modo, si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá a informar al Comité para su decisión.

Parágrafo. En caso de que el impedimento o recusación sea aceptado por el resto de los miembros del Comité, procederán a designar un suplente para que actúe en el asunto respectivo.

Artículo 9. Causales de retiro. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave.
3. Haber sido sujeto de queja por acoso laboral o ser el quejoso en una causa por acoso laboral, dentro de la institución o ante autoridad competente.
4. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
5. Faltar a más de dos (2) reuniones consecutivas, o a más de tres (3) dentro del primero o segundo año de su periodo.
6. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
7. La renuncia presentada por el miembro ante el Comité.

Parágrafo. La decisión de retiro en los casos 2, 4, 5 y 6 debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité. Cuando un miembro sea retirado por las causas anteriores, esta circunstancia será informada a quienes lo eligieron, por la Secretaría del Comité. El retiro causado por el caso enunciado en el numeral 3 deberá ser comunicado por el Secretario a los demás miembros del Comité, quienes designarán al Miembro suplente que corresponda, dando un trato confidencial al asunto.

Artículo 10. Reemplazos temporales y definitivos. Los representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el artículo 4º, los cuales serán convocados por el resto de miembros del



Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

CAPÍTULO III

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 11. Instalación. Una vez elegidos y/o designados los miembros, se procederá a la instalación formal del Comité con la presencia de todos ellos. De dicha instalación se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

- a) Votación entre los miembros y designación del Presidente del Comité y su suplente.
- b) Votación entre los miembros y designación del Secretario del Comité y su suplente.
- c) Firma del documento de compromiso de confidencialidad y reserva por cada miembro.
- d) Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista en el artículo 17 del presente reglamento
- e) Los demás temas que los miembros quieran tratar.

Parágrafo 1. De la instalación del Comité debe informarse a toda la comunidad laboral.

Parágrafo 2. En la segunda sesión ordinaria del Comité deberá aprobarse por los Miembros el Reglamento Interno de funcionamiento del Comité, con votación unánime.

Artículo 12. Presidente del Comité. Modificado mediante Acuerdo No. 3660 de 2016, el nuevo texto es el siguiente: El Presidente del Comité será elegido, entre los miembros del comité y por votación interna, por un periodo de un (1) año, con posibilidad de reelegirse hasta por un (1) año más. Serán funciones del presidente del Comité las siguientes:

- a) Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del Comité.
- b) Convocar las sesiones del Comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
- c) Citar a las personas que el Comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
- d) Firmar como Presidente las actas correspondientes a las sesiones del Comité
- e) Moderar las sesiones del Comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según la agenda.
- f) Presentar ante el Consejo Superior de la institución, las recomendaciones aprobadas en el Comité.



- g) Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

Artículo 13. Funciones del Secretario del Comité. Serán funciones del Secretario del Comité las siguientes:

- a) 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.
- b) Enviar la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias a los miembros del Comité, ya sea por medio físico o electrónico, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c) 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.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- 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) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados ante los miembros para su aprobación.
- j) Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

Artículo 14. Capacitación para los miembros del Comité. El Comité fijará fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en materia de resolución de conflictos, comunicación asertiva, en los temas más relevantes de la Ley 1010 de 2006 o aquella que la modifique o derogue, y demás normas y aspectos importantes sobre la materia. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano. Esta capacitación correrá a cargo de la Oficina de Gestión Humana de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.

Artículo 15. Apoyo interdisciplinario: Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a profesionales y especialistas en diferentes disciplinas, tales como psicología y derecho, entre otros, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de las cláusulas contractuales correspondientes.



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LAS SESIONES DEL COMITÉ

Artículo 16. Clases de reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias para tratar los casos que requieran su intervención.

Artículo 17. Reuniones Ordinarias: El Comité se reunirá ordinariamente una vez cada tres meses, mediante convocatoria previa en la que se indique la fecha, lugar y hora de la reunión, junto con la agenda a tratar en su desarrollo. De no convocarse en tiempo por parte del Presidente, el Comité se reunirá obligatoriamente el primer día hábil del tercer mes siguiente al que no fue convocado.

Parágrafo: En todo caso el Comité deberá cumplir con sus respectivas cuatro sesiones al año, o tantas como le sean exigidas por este Reglamento o por las normas vigentes.

Artículo 18. Reuniones extraordinarias: Cuando los miembros del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias por presentarse casos que requieran de su inmediata intervención, estas constituirán sesiones extraordinarias, y podrán ser convocadas por cualquiera de dichos miembros.

Artículo 19. Quórum. El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes, es decir, por lo menos tres (3) de los cuatro (4) miembros.

Artículo 20. Actas. De cada reunión se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron a la reunión correspondiente. Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia de la Dirección de Gestión Humana de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD.

Artículo 21. Decisiones del Comité. El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.



CAPÍTULO V

DE LAS FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 22. Funciones. Modificado mediante Acuerdo No. 3660 de 2016, el nuevo texto es el siguiente: El Comité de Convivencia Laboral 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.
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. 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.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
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 Rectoría de la Institución.
10. Efectuar modificaciones a los formatos institucionales para interponer quejas por acoso laboral y presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral, y divulgar los formatos vigentes ante los trabajadores.
11. Revisar los procedimientos internos que sean necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité y para garantizar el alcance de sus funciones.
12. Generar estrategias, con un tiempo previo de tres (3) meses a la finalización del respectivo periodo, que incentiven a la comunidad a postularse y ser parte del Comité.
13. Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

Artículo 23. Trámite de las quejas. El estudio de las quejas sobre acoso laboral que se presenten al comité se realizará a través de varias etapas, a saber:

A. Primera etapa: Recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- a) A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto, el cual hace parte del presente Reglamento (Anexo No.1), depositado en el buzón ubicado en la División de Gestión Humana.
- b) Diligenciamiento y remisión del formato anteriormente relacionado, al correo electrónico: comité.convivencia@fucsalud.edu.co
- c) Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular.
- d) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

B. Segunda etapa: Calificación previa

El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 ó 7 de la ley 1010 de 2006. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico laboral de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD, que en este caso actuará en calidad de perito.

Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

C. Tercera etapa: Aspectos probatorios

Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Para el caso recurrirán a los medios de prueba que sean pertinentes y siempre escucharán a las partes involucradas, de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD.

D. Cuarta etapa: Plan de Mejora

Los miembros del Comité deberán citar a las partes para generar el dialogo conciliatorio entre ellas, promoviendo la generación de compromisos mutuos con el



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

fin de obtener una solución efectiva a la controversia. Como producto del diálogo entre las partes, el Comité formulará un plan de mejora concertado entre ellas, para promover la convivencia laboral.

E. Quinta etapa: Seguimiento

El Comité deberá hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando que se hayan cumplido los compromisos acordados en el plan de mejora.

Parágrafo 1. 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 Gerencia de la Institución, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Parágrafo 2. El Comité tendrá un término máximo de dos meses para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones colectivas de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD suspenden dicho término.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 24. CONFIDENCIALIDAD. Los miembros del Comité y todas aquellas personas que por cualquier motivo tengan acceso o conocimiento de las quejas de acoso laboral y su trámite, que reciban copia de un informe o cualquier otra clase de comunicación relacionada, deberán garantizar la confidencialidad o reserva del asunto en cada caso. Igualmente, es un deber de los miembros de los Comités de Convivencia Laboral suscribir un documento que haga parte integral de su compromiso ético, donde se obligue a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de todas las actuaciones e información de la que tengan conocimiento, en ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 25. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el artículo 51 del Reglamento Interno del Trabajo adoptado en Septiembre de 2005 por el Rector, modificado mediante el artículo 59 de la adaptación firmada por el Rector y realizada el 21 de Abril de 2006.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JORGE GÓMEZ CUSNIR

Presidente

Consejo Superior

MANUEL ROBERTO PALACIOS

Secretario

Consejo Superior

Nota: este documento constituye una compilación realizada del Acuerdo No. 3660 de 2016, expedido por el Consejo Superior.