

000437

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA –
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA Y SE DESCRIBEN OTRAS DISPOSICIONES**

EL RECTOR DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA – INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Estatuto General, Acuerdo 03 del 07 octubre de 2014, en su artículo. 23 literal a) y d), y en concordancia con la Ley 100 de 1993, Ley 1010 del 2006, Ley 2365 de 2024, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, y demás normas vigentes sobre la materia, y

CONSIDERANDO QUE:

1. El TdeA - Institución Universitaria, es un establecimiento público del orden departamental creado por las Ordenanzas 25 de 1978, 48 de 1979, 56 de 1989, 13 de 1992, y el Decreto departamental 262 de 1979, dedicado a la Educación Superior dentro de los lineamientos de la Ley 30 de 1992.
2. Por ser el TdeA una entidad con autonomía administrativa, mediante Acuerdo No 005 del 30 de septiembre del 2004 adoptó el Estatuto de Personal Administrativo a través del cual se regulan las relaciones con los servidores del orden administrativo, necesario para garantizar una adecuada prestación del servicio dentro del respeto por los derechos y la dignidad humana.
3. Mediante la Ley 1010 del 23 de enero del 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el desarrollo de las relaciones de trabajo.
4. Por medio de la Ley 2365 junio 20 de 2024, se adoptaron las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
5. De conformidad con la citada ley, las instituciones deben establecer los mecanismos necesarios para prevenir conductas de acoso laboral, acoso sexual y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo, y propiciar escenarios para escuchar las opiniones de los empleados para la adopción de medidas preventivas del acoso laboral y acoso sexual razón por la cual se procede a expedir el siguiente procedimiento, aplicable a los empleados del TdeA - Institución Universitaria.

Por lo antes expuesto, se

RESUELVE

ARTÍCULO 1º. ADOPTAR la Política y Procedimiento del Comité de Convivencia laboral en el TdeA – Institución Universitaria.

**TÍTULO I.
POLÍTICA**

ARTÍCULO 2º. ALCANCE. La política va dirigida a Servidores Públicos del TdeA, quienes, en el ejercicio de sus cargos deberán velar por un buen desempeño y trato hacia los demás.

ARTÍCULO 3º. RESPONSABLES. Son responsables de la aplicación de la Política del Comité de Convivencia Laboral en el TdeA – Institución Universitaria, las siguientes áreas:

1. **La alta dirección:** A través de la Rectoría, Secretaría General (Coordinación de Gestión Humana), garantizaran el cumplimiento de los objetivos de esta Política mediante el desarrollo de actividades que conlleven a fomentar la sana convivencia.
2. **Comité de Convivencia Laboral:** Cumpliendo las funciones normativas establecidas dentro de su rol, como instancia bipartidista dentro de la entidad, enfocando sus esfuerzos en la prevención del acoso laboral y en el respectivo trámite y seguimiento de las quejas de presuntos casos de acoso laboral y otras situaciones que afecten la sana convivencia.
3. **Funcionarios:** En el cumplimiento y divulgación de esta Política, participando en las actividades que se realicen para promover el bienestar, la armonía, la consolidación de la cultura organizacional basada en la construcción de las buenas relaciones interpersonales, la convivencia laboral y la promoción de los valores institucionales, a través de su disposición en la relación con otros.

ARTÍCULO 4º. OBJETIVO GENERAL. El Objetivo General del Comité de Convivencia laboral en el TdeA – Institución Universitaria, es el siguiente: Propender y mantener un clima de respeto en todo momento, buscando un trato justo entre las personas, promoviendo el trabajo en condiciones dignas y la armonía entre quienes comparten vida laboral, pretendiendo un buen ambiente en el TdeA Institución Universitaria y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos sus integrantes.

ARTÍCULO 5º. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Son objetivos específicos del Comité de Convivencia laboral en el TdeA – Institución Universitaria, los siguientes:

- ✓ Plantear estrategias que faciliten la integración, interacción y motivación, contribuyendo al trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales.
- ✓ Realizar seguimiento del entorno laboral para prevenir situaciones de acoso laboral, maltrato o cualquier tipo de hostigamiento, buscando que el TdeA sea reconocido por el bienestar e integridad que promueve a su interior.
- ✓ Fomentar una cultura de integridad basada en la apropiación de los valores que caracterizan la gestión pública y al TdeA.
- ✓ Generar espacios de escucha y sensibilización sobre la importancia de la sana convivencia.
- ✓ Promover y aplicar los mecanismos de trámite ante una situación de acoso laboral, maltrato o cualquier tipo de hostigamiento en contra de los funcionarios del TdeA Institución Universitaria, acorde con el marco legal vigente.

ARTÍCULO 6º. ARTICULACIÓN. Esta política se articula con lo establecido en el Código de Integridad y Buen Gobierno del TdeA, mediante el cual se adoptan los siguientes valores:
• Honestidad • Respeto • Compromiso • Diligencia • Justicia

ARTÍCULO 7º. ESTRATEGIAS. EL TdeA se compromete a realizar las siguientes estrategias a fin de dar cumplimiento en lo contemplado en la política institucional:

- Conformar un Comité de Convivencia como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de quienes hacen parte de la Institución Universitaria, particularmente en lo que respecta a la convivencia y relacionamiento en el entorno de trabajo.
- Crear y divulgar un Manual de Convivencia Laboral, donde se contemplen los acuerdos y códigos para tener en cuenta para la sana convivencia laboral.

- Facilitar los medios y recursos para promocionar los valores de convivencia laboral y para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Prevenir el acoso laboral, maltrato y hostigamiento con actividades como: capacitaciones, talleres, campañas, divulgación de información en medios de comunicación interna. Además de promover actividades de integración y fortalecimiento de relaciones al interior de los equipos de trabajo.
- Implementar medidas de vigilancia y control sobre la convivencia laboral entre las cuales están: la medición de clima organizacional, la medición de riesgo psicosocial.
- Intervenir y corregir todas aquellas conductas o comportamientos asociado al acoso laboral, maltrato y hostigamiento, que puedan interferir con el desarrollo de las tareas, así como afectar la salud física, emocional y mental de las personas que laboran en ella.

TÍTULO II. PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 8º. OBJETO. El objetivo del presente procedimiento es prevenir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje que afecte la dignidad humana de quienes prestan sus servicios personales en el TdeA, en desarrollo de una relación de carácter laboral.

Los bienes jurídicamente tutelados con la presente reglamentación son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

ARTÍCULO 9º. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 de este.

Son modalidades generales del acoso laboral, entre otras las siguientes:

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 empleado; 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 esté vinculado a la Institución.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde cualquier punto de vista.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado. 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.

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones del empleado en menosprecio de este.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente, que ponga en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

ARTÍCULO 10°. SUJETOS ACTIVOS. Son sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico, tenga la calidad de jefe de una dependencia en el TdeA.
- La persona natural que se desempeñe como empleado.

ARTÍCULO 11°. SUJETOS PASIVOS. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- Los servidores públicos, tanto empleados administrativos como docentes que se desempeñen en una dependencia del TdeA.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 12°. SUJETOS PARTICIPES. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 13°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendadas y el brusco cambio del lugar de trabajo sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales, y la imposición de deberes laborales;

- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o. Los demás casos no enunciados en este artículo serán valorados según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, en concordancia con el Artículo Noveno de la presente Resolución.

PARÁGRAFO PRIMERO: Excepcionalmente un sólo acto hostil, bastará para acreditar el acoso laboral. Por lo tanto, la autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 14°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo cause un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 15°. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias,
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 16°. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS. Lo dispuesto en los artículos 14°. y 15°. se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 17°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

c.a.s.d. H

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia en la labor y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores objetivos, concertación de objetivos y generales de rendimiento;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad;
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado la vinculación laboral, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la legislación vigente;
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de Colombia;
- g. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos;
- h. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTICULO 18°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL. De acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, 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, y se constituye acoso sexual en las siguientes conductas:

- a. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c. Bromas sexuales;
- d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual u ofensivo;
- l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;

C.A.S. 2

- p. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q. Agresiones físicas de carácter sexual

ARTÍCULO 19°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el TdeA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y un buen ambiente de trabajo en la institución.

ARTÍCULO 20°. ACCIONES. Para el logro de los Mecanismos de Prevención, se prevén las siguientes acciones:

- a. **Plan Anual de Capacitación:** Los programas que se adelanten a través del Plan de Capacitación deberán contener acciones encaminadas a potenciar el recurso humano en los temas requeridos para mejorar el desempeño misional y de apoyo (liderazgo, solución de conflictos, habilidades para el desarrollo del trabajo, comunicación asertiva, técnicas del trabajo en equipo).
- b. **Inducción y Reinducción:** Incorporar dentro de los contenidos temáticos a desarrollar el tema del acoso laboral.
- c. **Programas de Salud Ocupacional:** a través del programa de salud ocupacional, el TdeA, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, adelantará acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas y de intervención de problemáticas específicas en riesgos psicosocial y clima laboral.
- d. **Plan de Bienestar Social Laboral:** Deberá contener acciones destinados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, desarrollo de programas de convivencia, resolución de conflictos, creación de espacios para el diálogo, establecimiento de valores y hábitos que promuevan la convivencia armónica, mediación, entre otros.
- e. **Evaluación.** Verificación y análisis de conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral y otras formas de hostigamiento en la Institución que afecten la dignidad de las personas, haciendo las recomendaciones correspondientes.
- f. **Códigos de ética y de buen gobierno.**

PARÁGRAFO. La Secretaria General y la Coordinación de Gestión Humana, con apoyo de las dependencias que se requieran, serán las comprometidas de la organización de los mecanismos descritos en este artículo.

ARTÍCULO 21°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral del TdeA estará compuesto por:

- Dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes
- Dos (2) representante de los empleados, elegidos por votación con sus respectivos suplentes.

PARAGRAFO 1. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARAGRAFO 2. El Rector designará directamente a sus representantes y los empleados docentes y administrativos elegirán los suyos a través de votación secreta que represente su expresión libre, espontánea y auténtica, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por el TdeA y dado a conocer mediante publicación en

C.A.S.Q.H

la página web de la institución y en lo posible a los correos electrónico de los funcionarios públicos.

PARAGRAFO 3. No podrá ser elegido integrante del Comité de Convivencia Laboral del TdeA, el servidor público a quien se le haya formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

PARAGRAFO 4. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral del TdeA, será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 22°. FUNCIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: 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, al interior del TdeA.
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. Redireccionar la documentación presentada al Observatorio del TdeA, cuando se presente una queja o denuncia por acoso sexual o violencia de género, teniendo en cuenta que el Comité de Convivencia es una instancia de conciliación, no un Tribunal de Arbitramento, ni un organismo decisorio.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, en caso en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
9. Presentar a la alta dirección del TdeA 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.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Coordinación de Gestión Humana o quien haga sus veces y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del TdeA.
11. 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 alta dirección del TdeA.

ARTÍCULO 23°. ELECCIONES. El Comité de Convivencia Laboral del TdeA deberá elegir por mutuo acuerdo y entre sus miembros al Presidente y Secretario de éste.

ARTÍCULO 24°. FUNCIONES DEL PRESIDENTE: El Presidente del Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración del TdeA recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección del TdeA, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. Presentar trimestralmente, ante la alta dirección, el informe de gestión del Comité.

ARTÍCULO 25°. FUNCIONES DEL SECRETARIO: El Secretario del Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros 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.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los servidores públicos involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del TdeA.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
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 alta dirección del TdeA.

ARTÍCULO 26°. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral del TdeA se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 27°. RECURSOS. Para el funcionamiento del Comité, el TdeA garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

ARTÍCULO 28°. CAUSALES DE IMPEDIMENTO O RECUSACIÓN. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán declararse impedidos para participar como miembros de este en los siguientes casos:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta contra uno de los miembros del comité
3. En el evento en que la denuncia sea interpuesta contra el (los) superior jerárquico (s) del miembro del comité.

PARÁGRAFO. El miembro del comité involucrado en alguna de las situaciones antes mencionadas deberá declararse impedido y cederá su participación al Presidente de la Comisión de Personal de la Institución Universitaria, o en su defecto a uno de los representantes de los empleados de carrera administrativa ante dicha comisión.

ARTÍCULO 29° DENUNCIA. Cuando el empleado considere ser sujeto de presunto acoso laboral, deberá no solo presentar la queja ante el Comité de Convivencia Laboral por escrito, sino proporcionar los datos de identificación de la persona denunciada, realizará una breve descripción de los hechos informando las circunstancias que dieron origen al escrito y anexando los medios de prueba que puedan soportar su denuncia.

ARTÍCULO 30°. PROCEDIMIENTO. El Comité de Convivencia Laboral evaluará la denuncia en la sesión inmediata que tenga programada y una vez estudiado el asunto, citará por separado, dentro de los cinco (5) días siguientes a las personas involucradas.

Posteriormente citará a ambas partes a una audiencia de conciliación, con el fin de analizar conjuntamente con los involucrados, los hechos y la incidencia de estos, así como las medidas previas que los hechos ameriten.

La audiencia será iniciada en la fecha y hora convocada y en ella se dará lectura a la denuncia, luego se dará un espacio a las partes para que expongan sus argumentos, propiciando que las mismas propongan acciones y establezcan los mecanismos orientados a la superación de la situación expuesta. El Comité formulará las recomendaciones que estime indispensables y promoverá entre los involucrados, compromisos de convivencia.

Si a la audiencia citada solo llega una de las partes, el Comité deberá dejar constancia de ello y proceder con la reprogramación de esta a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, en igual sentido se procederá en el caso de que ninguna de las partes se presente. Si agotada la reprogramación de la audiencia no comparecen las partes, el caso será archivado con la debida justificación de la no presencia de las partes involucradas.

Ahora bien, en caso de que las partes decidan conciliar y establecer acuerdos en pro del ambiente laboral, de deben establecer acciones claras, con lo cual el Comité dará por finalizado el procedimiento y realizará el seguimiento pertinente de acuerdo con lo establecido en el numeral 7) del Artículo 22 de la presente Resolución.

Cuando las partes no deciden conciliar, el Comité emitirá un informe en el que presentará las observaciones y/o recomendaciones, entre las cuales podrá incluir la posibilidad de traslado para el presunto agresor o víctima, sin que ello implique desmejoramiento salarial, funcional y afectación en la prestación del servicio, y remitirá los documentos respectivos a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa, para lo de su competencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, con copia a Control Interno Disciplinario del TdeA, para que si lo estima procedente avoque el conocimiento.

El desarrollo de las audiencias se dejará consignado en actas debidamente firmadas por las partes involucradas, si una de las partes se negare a firmar, bastará con la constancia de dicha situación.

ARTÍCULO 31°. CONFIDENCIALIDAD. Todas las instancias que intervienen en el proceso deben garantizar la confidencialidad o reserva de cada caso, obligación que se somete a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

ARTÍCULO 32°. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes formulan peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento o destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en el presente acuerdo, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los tres (3) años siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en el TdeA podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
3. Las demás que le otorguen la Constitución y la ley.

VICIA INTELIGENCIA

Las anteriores garantías cobijan también a quienes han servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la Ley 1010 del 2006.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el presente artículo no regirá para las declaratorias de insubsistencia realizadas conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 33°. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. El anterior proceso preventivo, no impide o afecta el derecho que tienen las víctimas de acoso laboral de adelantar las acciones administrativas y judiciales, consagradas en la Ley 1010 del 2006.

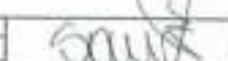
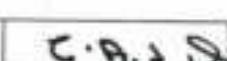
TÍTULO III. VIGENCIA

ARTÍCULO 34°. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas que le sean contrarias, en especial las Resoluciones 314 del 29 de febrero de 2008 y 227 del 11 de marzo de 2016.

Dada en el Distrito de Medellín, a los **07 JUL 2025**

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


LEONARDO GARCÍA BOTERO
 Rector

				
BERTHA CECILIA ROSERO MELO Secretaría General (E)	LUZ ASTRID CASTELLÓN LONDOÑO FU - Coordinadora de Gestión Humana	KELLY VIVIANA LARREA SUÁREZ FU - Bienestar Laboral y SST	SAMRA MÓNICA BEDERRA GARCÍA Coordinadora Jurídica	CARLOS ALBERTO LONDOÑO QUINTERO Abogado Coordinador Jurídica
<small>Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes de acuerdo con cada una de las competencias y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.</small>				

VIGILANCIA EDUCACION

