

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

RESOLUCIÓN

POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA EMPRESA CI INTEGRAL DE SERVICIOS S.A.S. B.I.C

CONSIDERANDO

Que la ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es obligación de las instituciones públicas y privadas, establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurren en el lugar de trabajo.

Que el artículo tercero de la resolución 2646 de 2008, del entonces Ministerio de la Protección Social, *“por la cual 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”*, definió el acoso laboral como:

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 la reforma laboral, ley 2466 de 2025 amplía de manera significativa. Ya no se exige que la conducta sea persistente ni demostrable; basta con que se presente una sola vez y que sea inaceptable, afectando física, psicológicamente o económicamente al trabajador. Esto refuerza la protección contra actos de violencia o intimidación laboral.

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

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

Que la Resolución 3461 de 2025, introdujo cambios significativos en la conformación, funciones y procedimientos de los comités de convivencia laboral. La nueva normativa amplía su alcance frente a conductas de acoso, violencia y discriminación, redefine la integración según el tamaño de las empresas, fija plazos estrictos para resolver quejas y fortalece la frecuencia de reuniones e informes de gestión.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer la siguiente reglamentación para el comité de convivencia laboral de la empresa CI INTEGRAL DE SERVICIOS S.A.S ajustado a la normatividad y la ley.

CAPÍTULO PRIMERO

OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETIVO: El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral, discriminación o violencia de género de los trabajadores al interior de la Empresa.

El comité no tiene facultades para declarar si hay o no acoso laboral, su objetivo es lograr la conciliación y acuerdos de convivencia. No resuelve quejas de presunto acoso sexual, pues para ello se estructuró un procedimiento diferente como lo ordena la ley.

Parágrafo. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva de convivencia entre la Comunidad Laboral de nuestra Entidad, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para todos los trabajadores de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO SEGUNDO. DE LA CONFORMACIÓN: Este Comité estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representante del empleador; tal y como está establecido en la resolución 3461 de 2025 emanada por el Ministerio de Trabajo y todas las que la modifiquen, complementen o adicionen.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO TERCERO. DE LA DESIGNACIÓN: Los representantes serán designados de la siguiente forma:

- Representantes de los empleados: Por votación abierta, mediante elección popular.
- Representantes de la Empresa: elegidos por el Gerente de la Empresa.

ARTÍCULO CUARTO. DEL PERIODO: El período del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su instalación.

Parágrafo. Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

ARTÍCULO QUINTO. DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES: Además, del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones adicionales a las ya establecidas en el reglamento interno de trabajo:

- a. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos doce (12) horas de anticipación, para poder convocar al 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.
- 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 SEXTO. DE LAS INHABILIDADES: Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará al suplente.

Parágrafo. 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 de la misma forma que en el punto anterior.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO SÉPTIMO. DE LAS CAUSALES DE RETIRO: Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del vínculo laboral.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como empleado.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité.
7. Haber estado involucrado en quejas de presunto de acoso laboral.

Parágrafo. La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada por el resto de los miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LOS REEMPLAZOS TEMPORALES Y DEFINITIVOS: Los representantes, tanto de la empresa como de los empleados, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el Artículo 3º, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Parágrafo. Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos. En caso, de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

CAPITULO TERCERO

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO NOVENO. DE LA INSTALACIÓN: Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité de Convivencia Laboral; y de dicha instalación se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

- a. Nombramiento presidente(a) y secretario(a) del Comité.
- b. Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva.
- c. Definición de fechas de reuniones periódicas.
- d. Aprobación del reglamento de funcionamiento del Comité.
- e. Los demás temas que los miembros quieran tratar.

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

ARTÍCULO DECIMO. DE LAS FUNCIONES DEL PRESIDENTE(A): El presidente(a) del Comité 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 de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Parágrafo. En caso de ausencia temporal o definitiva del presidente(a), el Comité proveerá su reemplazo.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. DE LAS FUNCIONES DEL SECRETARIO: El secretario (a) del Comité 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.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

4. Citar conjuntamente a los trabajadores 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 de la entidad pública o empresa privada.
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. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El rol de secretario (a) del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

Parágrafo. En caso de ausencia temporal o definitiva del secretario(a), el Comité proveerá su reemplazo

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: DE LA CAPACITACIÓN PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ:
El Comité fijará fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: DEL APOYO INTERDISCIPLINARIO: Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a 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.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTICULO DECIMO CUARTO: DE LOS REQUISITOS DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ: Los integrantes del comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como:

- Respeto
- Tolerancia
- Confidencialidad
- Ética
- Habilidades de comunicación
- Imparcialidad
- Serenidad
- Reserva en el manejo de la información
- Asertividad
- Liderazgo
- Solución de conflictos

Parágrafo: el comité de convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el último año a su conformación.

CAPÍTULO CUARTO METODOLOGÍA DE LAS SESIONES DEL COMITÉ

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS REUNIONES: Las reuniones del Comité son:

- a. Reuniones ordinarias: Las celebradas mediante convocatoria previa, mensualmente. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.
- b. Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO. DE LA VALIDEZ DE LAS REUNIONES: El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de por lo menos tres (3) de los cuatro (4) miembros entre elegidos por los empleados, y los representantes de la Empresa.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO DE LAS 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; además, toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Adicional, se debe 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 de la entidad pública o empresa privada.

Parágrafo. Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité, el cual se encontrará bajo la custodia del secretario del Comité.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO. DE LAS 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.

Parágrafo. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros

CAPÍTULO QUINTO

DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO DECIMO NOVENO. DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan posibles situaciones de acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que puedan constituir conductas de acoso laboral al interior de la entidad o empresa.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones para generar espacios de diálogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos y formulando planes de mejora que fortalezcan la convivencia laboral, garantizando la confidencialidad.
5. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, verificando su cumplimiento conforme a lo pactado.
6. Remitir la queja a las autoridades competentes cuando no se logre acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o persista la conducta. En el sector público, a la Procuraduría o personerías; en el sector privado, informar a la alta dirección y permitir al trabajador acudir ante el inspector de trabajo o juez competente.
7. Presentar a la alta dirección recomendaciones para la implementación de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral a las áreas de talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones, para la alta dirección.
10. Presentar el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

CAPÍTULO SEXTO

RELACIÓN DEL COMITÉ CON LAS AUTORIDADES

ARTÍCULO VIGÉSIMO. DE LA RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS:

Recibir y atender, a través del presidente (a) del Comité, las comunicaciones que le formulen las autoridades administrativas:

- Acreditando el trámite adelantado con respecto a las quejas.
- Comprometiéndose a iniciar el trámite, si no ha recibida la queja previamente.
- Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo para prevenir el acoso Laboral.

	REGLAMENTO
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Acreditando la realización de acciones preventivas y estrategias grupales o institucionales para promoción de la sana convivencia.

CONSIDERACIONES

Ni el Comité ni la empresa, tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término de sesenta y cinco (65) días calendarios contados a partir de la fecha en que la queja fue radicada ante el secretario, para darle el trámite respectivo.

ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA Y MODIFICACIONES: Las presentes normas rigen a partir de su publicación y podrá modificarse por determinación del propio Comité de Convivencia Laboral previo el concepto de la empresa, en cuanto a cumplimiento de normatividad legal.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Villamaría a los 27 días del mes de abril del año 2026.

Firma:


JORGE EDIER PATIÑO LÓPEZ
 Gerente