

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 1 de 9	R-SST-01

COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO
REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Título I Naturaleza del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se efectúa para dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006, La cual propende por la protección del Empleado tomasino dentro del buen ambiente laboral, garantizando sus derechos Constitucionales evitando y corrigiendo las posibles conductas que constituyan acoso laboral que se desarrollen en la Institución. El Colegio Santo Tomás en cumplimiento de la ley constituye el Comité de Convivencia Laboral y establece a continuación su reglamentación especial.

Artículo 1º. Objeto del Comité de Convivencia Laboral. Este Comité se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

El comité estará encauzado bajo los principios que la ley le demarca para su actuación y funcionamiento. Preservará el trato con las personas que laboran en el Colegio Santo Tomás de Aquino bajo el principio constitucional de la dignidad humana, como también orientará su quehacer a cumplir con el objeto de la ley 1010 de 2006, él se traduce en “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

En especial este reglamento propenderá por la garantía de “bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Título II De la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 2º. El Comité de Convivencia Laboral en el Colegio Santo Tomás de Aquino estará conformado de la siguiente manera:

- a. Dos representantes del Empleador, los cuales serán designados unilateralmente por medio acta sin necesidad de motivación y dos representantes de los trabajadores electos mediante votación escrita y secreta contando con sus respectivos suplentes.
- b. Las elecciones de los representantes de los trabajadores propenderán por la inclusión de las diferentes dependencias de la Institución.
- c. El Presidente del Comité será elegido por el empleador dentro de los representantes elegidos, quién se encargará de presidir las reuniones y cumplirá las funciones que le demarque la ley.
- d. De los representantes electos por los trabajadores, se elegirá en asamblea del comité un Secretario quien será el encargado de llevar siempre bajo confidencialidad, las actas de reuniones y del archivo que son el resultado de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral además de las funciones que le asigne la ley.

Parágrafo: podrán asistir como invitados, demás personas que serán convocadas por el Comité en caso de que se necesiten para dar solución pronto a la problemática reportada, previa citación por escrito y evidencia de asistencia (Psicólogos, Trabajadores Sociales, abogados, entre otros).

Artículo 3º. De la escogencia de los miembros del Comité de Convivencia Laboral. Las personas elegidas deben tener unas competencias tales como: respeto, imparcialidad, serenidad, tolerancia, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, habilidad de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Título III. Candidatos.

Artículo 4º. De los candidatos: Los candidatos que se inscriban para ser electos por parte de los trabajadores deberán recibir la información suficiente del área de Talento Humano del Colegio, de manera que comprendan las responsabilidades y deberes que conlleva esta elección, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, y las resoluciones que la reglamentan. Al finalizar la capacitación podrán manifestar su interés definitivo de participar en la elección pública.

Título IV. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 2 de 9	R-SST-01

Artículo 5°. Las Funciones del Comité de Convivencia Laboral serán las enmarcadas por la ley: serán las establecidas en el artículo seis (6) de la Resolución 652 de 2012.

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.

Parágrafo Las recepciones de las quejas de presunto acoso laboral podrán ser presentadas a cualquiera de los representantes del Comité de Convivencia Laboral por medio electrónico o físico, siempre siguiendo las indicaciones del formato aprobado por el Comité contenga para ello.

- a. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo de acoso laboral.
- b. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja, posteriormente se escucharán a las partes de manera conjunta.
- c. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para evitar controversias.
- d. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja.
- e. En los casos en los que no se llegue a un acuerdo entre las partes y no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la institución, mediante informe escrito dando por cerrado el caso y el trabajador puede presentar la queja ante la **Oficina de Trabajo** o realizar la respectiva demanda, cuando la persona sienta que sus derechos se han violentado o vulnerado, lo puede hacer ante el Juez competente.
- f. Presentar al Representante Legal, 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.
- g. Buscar estrategias de mejoramiento del clima laboral en las diferentes áreas de la institución.

- h. Realizar capacitaciones de los temas álgidos dentro del clima organizacional, realizando campañas de promoción y prevención del acoso laboral y los climas laborales inadecuados entre los empleados.

Parágrafo: El Comité debe realizar una ruta de atención, que contemplan las siguientes etapas:

1. **Promoción:** Se deben implementar las siguientes herramientas de participación social, educación, comunicación, análisis sectorial, planificación y recursos, que permitan identificar hablar del tema de acoso laboral determinar cuáles conductas lo constituyen y cuáles no, y, por último, trabajarlas en todas las áreas de la institución
2. **Prevención:** Detectar los factores de riesgo y los factores protectores del acoso laboral con el fin de prevenir las conductas que constituyan o que puedan constituir acoso.
3. **Atención de los casos:** Desarrollar las acciones contempladas en la ley y en el presente documento para prevenir y corregir las partes involucradas.
4. **Seguimientos:** Realizar seguimiento a los compromisos adoptados entre las partes, trabajar bajo el hábito del escucha y el dialogo en todos los procesos con el otro, y de reconocer los errores para mejorar las relaciones sociales y crear habilidades comunicativas asertivas, que permitan la superación definitiva del conflicto entre las partes.
5. **Evaluación de estrategias implementadas:** Recolectar, analizar, e interpretar información para definir las necesidades del Comité de Convivencia, examinar el desarrollo y medir la eficacia y efectividad de lo actuado para realizar lo pertinente, en el tiempo y en el momento indicado.
6. **Artículo 6°. Funciones del Presidente.** Serán las establecidas en el artículo siete (07) de la Resolución 652 de 2012, las cuales se describen a continuación:
 - a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - c. Atender las quejas relacionadas con problemáticas de acoso laboral.
 - d. Activar los procedimientos necesarios para mitigar las conductas no deseables en el clima laboral.
 - e. Tramitar ante la administración, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 3 de 9	R-SST-01

- f. Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 7º. Funciones del Secretario. Las establecidas en el artículo ocho (08) de la Resolución 652 de 2012, las cuales se describen a continuación:

- 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 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.
- 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, para el caso, la documentación reposará en la oficina de Talento Humano.
- 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 áreas, según sea necesario.
- 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 a la alta dirección de la institución.

Parágrafo: En las reuniones actuará como secretario la persona que ha sido elegida en el comité.

Título V. Instalación e instauración del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 8º. Instalación: Una vez elegidos los integrantes del Comité se procederá al acto de instalación formal del mismo y se dejará constancia en un acta, de igual manera, en este acto se resolverán los siguientes puntos:

- a. Nombramiento del Presidente del Comité.
- b. Nombramiento del Secretario del Comité.
- c. Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva.
- d. Definición de fechas de reuniones según la periodicidad, prevista en la Resolución 1356 de 2012.
- e. Programar futuras capacitaciones a los nuevos miembros del Comité. Cada vez que al Comité se integre un nuevo integrante, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.
- f. Los demás temas que los miembros quieran tratar.

Título VI. Metodología de las Sesiones del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 9. Clasificación de las reuniones. Las sesiones serán realizadas teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. **Reuniones ordinarias:** Las celebradas mediante convocatoria previa, conforme a la frecuencia determinada por la Resolución 1356 de 2012.
- b. **Reuniones extraordinarias:** Cuando los miembros del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, éstas constituirán sesiones de este tipo. Podrán ser convocadas por el Presidente del Comité o por un mínimo de dos (2) miembros del mismo.

Título VII. Validez de las Reuniones.

Artículo 10º. De la validez de las Reuniones.

El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus titulares.

Título VIII. Actas.

Artículo 11º. Las actas del Comité de Convivencia Laboral, se realizarán en la reunión, diligenciando un formato ya establecido para dejar constancia de lo actuado, las mismas serán firmadas por los asistentes. Las cuales deben llevar:

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 4 de 9	R-SST-01

- a. Lugar, fecha y hora en la cual se efectúa la reunión.
- b. Número del acta.
- c. Verificación de Quórum.
- d. Registro de excusa debidamente justificada de los miembros que se encuentran ausentes.
- e. Orden del día.
- f. Desarrollo de la agenda de manera resumida.
- g. No se aceptan tachones ni enmendaduras.
- h. Firma de los integrantes una vez haya sido leída y aprobada en su integridad.
- i.

Parágrafo: En el caso de los documentos que se presenten como presunto acoso laboral y las actas que se generen de las reuniones, se constituyen como documentos de máxima reserva por tanto quedarán en el archivo de la oficina de Talento Humano, para consulta de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, cuando sea estrictamente necesario.

Título IX. Decisiones.

Artículo 12°. El Comité adoptará sus decisiones por la vía del consenso. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de los miembros titulares que asistan a la sesión y cuya expresión de voluntad será confidencial.

Parágrafo: Las decisiones que se tomen dentro del Comité de Convivencia Laboral, serán declaradas mediante acuerdos de forma escrita, para las partes involucradas en presunto acoso laboral, llevarán las firmas del Presidente y Secretario, cumpliendo con las leyes y disposiciones legales vigentes.

Título X. Obligaciones.

Artículo 13°. Obligaciones: además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes funciones:

- a. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con dos (2) o 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.
- e. Buscar las alternativas de solución a las problemáticas presentadas al Comité de Convivencia.
- f. Dependiendo del caso remitirlo a los especialistas que sean necesario para tratar de enmendar el daño causado por el presunto acoso laboral. Para lo cual se debe contar con un grupo interdisciplinario, para establecer las diferentes acciones a seguir en los casos presentados al Comité de Convivencia laboral.
- g. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- h. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, no podrán realizar acoso laboral, como tampoco podrá pertenecer al comité si ha sufrido de acoso laboral en un tiempo no menos a dos años.
- i. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

Título XI. Conceptos que presenta la ley, que el comité debe conocer.

Artículo 14°. Acoso laboral: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Artículo 15°. 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 o trabajador; 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 participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.

Artículo 16°. Persecución laboral: “Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 5 de 9	R-SST-01

o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.

Artículo 17°. 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 el punto de vista laboral”.

Artículo 18°. Entorpecimiento laboral: “Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o 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”.

Artículo 19° Inequidad laboral: “Asignación de funciones a menosprecio del trabajador”.

Artículo 20° Desprotección laboral: “Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.

Artículo 15°. Conductas que constituyen acoso laboral.

- 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 trabajos ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, la exigencia desproporcionada de la labor y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo frente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k. La negativa de suministrar materiales e información indispensables para el cumplimiento de la labor.
- l. La negativa claramente justificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias convencionales para pedirlos.
- m. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso ofensivo intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- n. Evidenciar en acciones contra terceras personas el cargo que sustenta, en las actividades laborales.
- o. Las acciones que se establecen contractualmente y que, dentro del poder de subordinación del empleador sobre el trabajador, puede dar a lugar a una de sus manifestaciones que es el ius variandi, esto es, el poder de variación de las condiciones iniciales de ejecución del contrato de trabajo.
- p. Entorpecimiento laboral, conductas que buscan obstaculizar, hacer más gravosa o retardar el cumplimiento de labores, perjudicando así al trabajador.
- q. Inequidad laboral refiriéndose a la específica asignación de funciones y tareas que lleven “al menosprecio del trabajador”.
- r. Desprotección laboral, esta conducta incluye aquellas que buscan poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, por realizar órdenes o asignar funciones sin que se cumplan los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador.

Artículo 16°. Consecuencias psicopatológicas de las personas que sufren acoso laboral:

- a. Trastornos del sueño.
- b. Alteraciones del sistema nervioso central y autónomo.

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 6 de 9	R-SST-01

- c. Alteraciones cognitivas.
- d. Síntomas psicossomáticos.
- e. Síntomas de estrés crónico (dolores de nuca, dorsales, lumbares).
- f. Posible accidentabilidad laboral y/o siniestralidad.
- g. Disminución en el rendimiento en el trabajo.
- h. Ausentismo laboral.
- i. Aislamiento social de un empleado en las actividades grupales.
- j. Enrarecimiento del clima laboral.
- k. Pérdida de imagen en detrimento de la competitividad productiva.

Parágrafo: Las personas que sufren de estos trastornos y se sientan vulneradas, serán evaluadas por el grupo interdisciplinario que convocará el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de que sean remitidos a las ayudas psicológicas, sociales, espirituales y médicas para su tratamiento y le permita superar las dificultades y volver a trabajar en un clima organizacional de calidez y de trabajo mancomunado.

Artículo 17°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subordinados.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subordinados conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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. Se debe tener en cuenta los principios de solidaridad, corresponsabilidad y dignidad de la persona humana.

Artículo 18°. Conductas Atenuantes. Se tendrán en cuenta las siguientes:

- 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 físicas determinadas por la edad o por las circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares y afectivos.
- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subordinado.
- h. 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 19°. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta
- b. Cuando exista concurrencia de causales

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 7 de 9	R-SST-01

- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa y promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando de las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor y participe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y bilógicos 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 despegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Título XII. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.

Artículo 20°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- b. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia.
- c. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- d. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- e. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes de acoso laboral.
- f. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- g. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Título XIII. Tramite de quejas reportadas por presuntos acosos laborales.

Artículo 21° Trámite de las quejas ante el Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia dará trámite a las quejas instauradas por la o las personas que se consideren víctimas de acoso laboral o conozca la configuración de posibles conductas que lo constituyan y que afecten a terceros, dando cumplimiento a los siguientes artículos.

Artículo 22°. Recepción de la queja. De acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012 cualquiera de los integrantes del Comité es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas interpuestas por los empleados del Colegio Santo Tomás de Aquino, las cuales deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes.

La respectiva comunicación de la queja debe estar firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico, la dependencia a la que pertenece y quien la instaura. En caso de tratarse de quejas anónimas, se le dará el mismo tratamiento, previa indagación preliminar por parte del Comité para verificar si la queja tiene fundamento. En caso de que no lo encuentre, archivará la queja y no se aceptará recurso o alegato alguno en contra de la decisión.

Artículo 23°. Atención de la queja. De acuerdo a lo estipulado en las funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la Resolución 652 de 2012, el comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, para lo cual las partes serán citadas para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- a. Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del Presidente del Comité de Convivencia Laboral, se adelantarán

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10	Versión: 1	Página 8 de 9	R-SST-01

reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.

- b. Los integrantes del Comité podrán convocar a los profesionales que consideren necesarios, que evaluarán el nivel de afectación de las partes y podrán coadyuvar a la solución del conflicto.
- c. El Comité deberá avalar y cooperar en la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes, para propiciar, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- d. El grupo interdisciplinario de profesionales convocados por el Comité de Convivencia, evaluará la afectación y remitirá a la, o las personas implicadas a los especialistas que trabajarán la afectación causada ya sea social o psicológica, sin olvidar el principio legal de la presunción.
- e. Igualmente realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- f. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes y no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección, quien cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante **la Oficina de Trabajo** o demandar ante **el Juez competente**.

Título XIV. Consideraciones.

Artículo 24°. Consideraciones. Ni el Comité, ni la Casa Religiosa del Colegio Santo Tomás de Aquino, tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha corresponde al Juez del Trabajo. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán exclusivamente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos que logren corregir y prevenir estas conductas

Parágrafo. *Las funciones del comité se suspenderán en el periodo de vacaciones colectivas, además de los términos aquí plasmados.*

Título XV. Inhabilidades.

Documento elaborado por: Diana Milena Burgos Delgadillo
Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 25°. Inhabilidades. Las establecidas en el artículo tres (03) de la Resolución 652 de 2012. Adicionalmente se establecen las siguientes:

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, y se busquen las alternativas de solución a la inhabilidad presunta.

En caso de que la inhabilidad sea aceptada por consenso de los miembros del Comité, se designará un suplente.

Si la persona que presenta la queja a cualquiera de los miembros del Comité se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

Título XVI. Retiros.

Artículo 26°. Causales de retiro. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a. La terminación del contrato de trabajo.
- b. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador.
- c. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité. Esta causal también constituye la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- d. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas, sin la debida justificación. Esta causal es objeto de la imposición de sanción disciplinaria, previo informe al empleador de cualquier miembro del comité.
- e. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité. Esta causal es objeto de la imposición de sanción disciplinaria, previo informe al empleador de cualquier miembro del comité.
- f. La renuncia presentada por el miembro del Comité una vez sea aprobada por el mismo, la cual, al momento de ser presentada, debe contar el visto bueno escrito del empleador y de la Jefe de Talento Humano.

 COLEGIO SANTO TOMÁS DE AQUINO <small>Decano de los colegios de Colombia. Fundado en 1573 - Bogotá DOMINICOS</small>	TALENTO HUMANO-Seguridad y Salud en Trabajo		COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	
	Fecha de Aprobación: 2019-04-10		Versión: 1	Página 9 de 9

Casa Religiosa del Colegio Santo Tomás de Aquino

Título XVII. Reemplazos temporales y definitivos.

Artículo 27°. Reemplazos temporales y definitivos. Los representantes, del empleador y de los trabajadores, deberán tener suplentes numéricos designados, que serán convocados por el resto de miembros del Comité, en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Los suplentes numéricos serán 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.

Título XIII. Vigencias y modificaciones

Artículo 28°. Vigencia y Modificaciones. Las presentes normas rigen a partir de su publicación y podrá modificarse por determinación del propio Comité de Convivencia Laboral, con previo concepto de la alta dirección.

Artículo 29°. Vigencia del Comité. El Comité de Convivencia Laboral, será elegido por un periodo de tiempo de dos años, y al culminar su periodo, se deberá realizar el proceso de elección, según lo estipulado en el presente manual.

Comuníquese y cúmplase, dado en Bogotá D.C, a los 10 días del mes de abril de 2019.

fr. Aldemar VALENCIA HERNÁNDEZ, O.P.
Representante Legal

Documento elaborado por: Diana Milena Burgos Delgadillo
Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este documento es propiedad del Colegio Santo Tomás de Aquino, se prohíbe su reproducción total o parcial. La copia controlada está ubicada en la intranet. La impresión de éste documento es una copia no controlada.