

COMPROBANTE DE CONFIDENCIALIDAD

PERÍODO DD MM AAAA HASTA EL DD MM AAAA

Nombres y Apellidos completo:						
Cargo:						
Documento de identidad:						
Municipio de expedición:						
Delegado al Comité de Convivencia:	Empleador	Principal			Suplente	
	Trabajadores	Principal			Suplente	

CONSIDERACIONES

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, toda empresa debe contar con un Comité de Convivencia Laboral (CCL) conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, encargado de promover la sana convivencia, prevenir el acoso laboral y orientar la atención de los conflictos que puedan surgir en el entorno de trabajo.

En cumplimiento del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), numeral 2, los trabajadores tienen el deber de no divulgar a terceros información reservada o de carácter confidencial a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones o de su participación en instancias como este Comité.

Las actuaciones, deliberaciones y documentos del Comité de Convivencia Laboral son de carácter confidencial. Su divulgación sin autorización expresa puede afectar derechos fundamentales como la intimidad, el buen nombre y la honra de las personas involucradas, así como comprometer la integridad de los procesos internos de la organización.

Como integrante del Comité de Convivencia Laboral de **[NOMBRE DE LA EMPRESA]**, con la cual tengo suscrito un contrato de trabajo, y considerando la naturaleza de la información que se maneja al interior del Comité, declaro mi aceptación y compromiso con las siguientes cláusulas de confidencialidad:

OBJETO DEL ACUERDO

El objeto del presente acuerdo es fijar los términos y condiciones bajo los cuales los miembros del Comité de Convivencia Laboral mantendrán la confidencialidad absoluta de cualquier tipo de información verbal, escrita o conocida por cualquier medio y de toda aquella revelada por otras personas que esté relacionada con investigaciones, quejas o situaciones de acoso laboral o de convivencia.

COMPROBANTE DE CONFIDENCIALIDAD

PERÍODO DD MM AAAA HASTA EL DD MM AAAA

CLÁUSULAS DEL COMPROBANTE

PRIMERA. Mantendré bajo reserva absoluta y no propagaré, difundiré ni divulgaré total o parcialmente cualquier dato o información a la cual tenga acceso como integrante del Comité de Convivencia Laboral, salvo cuando sea requerida por una autoridad judicial.

SEGUNDA. Únicamente el presidente del Comité de Convivencia Laboral podrá revelar información, conforme a los lineamientos establecidos en el procedimiento interno del Comité.

TERCERA. Toda información elaborada, adquirida o intercambiada en el marco del análisis de casos por presunto acoso laboral será de propiedad exclusiva del Comité de Convivencia Laboral. En consecuencia, ningún integrante podrá utilizarla o conservarla para fines personales o distintos a los propios del Comité.

PARÁGRAFO. Se considera confidencial toda información generada en las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, así como las actas, documentos, testimonios o registros derivados del estudio de casos. Dichos materiales no podrán reproducirse ni divulgarse a personas no autorizadas.

CUARTA. ASPECTOS FINALES.

La vigencia de este compromiso se mantendrá mientras la persona sea integrante del Comité de Convivencia Laboral y continuará vigente incluso después de finalizar su participación en el Comité o su vínculo laboral con la empresa **[NOMBRE DE LA EMPRESA]**.

DECLARACIÓN DE COMPROBANTE

Declaro que he leído y comprendido el alcance del presente documento, comprometiéndome a actuar con confidencialidad, imparcialidad, respeto y prudencia, en cumplimiento de la normativa legal y de los principios éticos que orientan el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Nombres y Apellidos completos:	
Cargo:	
Firma:	
Fecha del compromiso:	

Diseñado por:

DEPR / Psicóloga Esp.SST- GAZ/ Psicólogo Esp. Psicología Organizacional -Esp.SST.

Versión actualizada conforme a la Resolución 3461: Paula Andrea Correa- Asesor Externo/Profesional en SST/Master en Educación y Desarrollo Humano.

Revisado y aprobado: Luz Amparo Plata Quesada/ Especialista en Entornos Laborales Saludables/ARL SURA.