

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>IMPRETICS E.I.C.E</b> Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	PRC-SST-002
<b>PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL          COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha:	Diciembre 2020
	Versión:	001
	Página 1 de 6	

## 1. OBJETO

Definir la metodología y los parámetros para la elección y conformación del comité de convivencia laboral de la **IMPRETICS E.I.C.E.**

## 2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que labora en la **IMPRETICS E.I.C.E.**

## 3. DEFINICIONES

**3.1. Comité De Convivencia Laboral:** Los Comités de Convivencia Laboral se conforman como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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.

## 4. RESPONSABLES

**4.1. Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento.**

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**4.2. Responsable por la ejecución de este procedimiento.**

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

5.1. Resolución 652 de 2012.

5.2. Decreto 1356 de 2012.

## 6. DESCRIPCION.

**6.1. Conformación Del Comité De Convivencia Laboral**

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>IMPRETICS E.I.C.E</b> Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	PRC-SST-002
<b>PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL          COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha:	Diciembre 2020
	Versión:	001
	Página 2 de 6	

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>IMPRETICS E.I.C.E</b> Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	PRC-SST-002
<b>PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL          COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha:	Diciembre 2020
	Versión:	001
	Página 3 de 6	

## 6.2. Periodo de los miembros del comité.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

## 6.3. Reuniones del comité.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada (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. (Res. No.1356 de 2012 Min trabajo).

## 6.4. Funciones Del Comité Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- 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.
- 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 de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- 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.
- 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.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>IMPRETICS E.I.C.E</b> Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	PRC-SST-002
<b>PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL          COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha:	Diciembre 2020
	Versión:	001
	Página 4 de 6	

la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- 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 entidad pública o empresa privada

### 6.5. Funciones del presidente del comité.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

### 6.6. Funciones del secretario del comité.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>IMPRETICS E.I.C.E</b> Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	PRC-SST-002
<b>PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL          COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha:	Diciembre 2020
	Versión:	001
	Página 5 de 6	

- 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.
- 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.
- 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.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 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 entidad pública o empresa privada.

### 6.7. Obligaciones Del Empleador

- Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.
- Realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
- Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>IMPRETICS E.I.C.E</b> Nit: 890.309.152-9	
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	PRC-SST-002
<b>PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL          COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha:	Diciembre 2020
	Versión:	001
	Página 6 de 6	

## 7. REGISTROS.

**FT-SST-015** Formato de Convocatoria a Participar de la Elección del Comité de Convivencia Laboral

**FT-SST-016** Formato Inscripción de Candidatos al Comité de Convivencia Laboral

**FT-SST-017** Formato de votación para la elección del Comité de Convivencia Laboral

**FT-SST-018** Formato Acta de Escrutinio y Votación del Comité de Convivencia Laboral

**FT-SST-019** Formato Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral

**FT-SST-020** Formato para Presentar Quejas Relacionadas con Situaciones de Conflicto.

**FT-SST-021** Formato Seguimiento de Quejas Relacionadas con Situaciones de Conflicto.

**FT-SST-022** Formato Acta de Compromiso.

## 8. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
001	Todas las páginas	Creación del Documento	Agosto 2019
002	Todas las paginas	Actualización de imagen	Diciembre 2020

## 9. APROBACIÓN

<b>Proyecto</b>  Seguridad y Salud en el Trabajo	<b>Reviso</b>  <b>Jairo García Londoño</b> Subgerente Administrativo y Financiero	<b>Aprobó</b>  <b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b> <b>Dr. Fernando Céspedes Martínez</b> Presidente
--	--	--