	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	
		GI-DC-020	
Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 1 de 7

1. OBJETO

Definir la metodología y los parámetros para la elección y conformación del comité de convivencia laboral en **ALBERTO RICO**.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que labora en **ALBERTO RICO**

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.

	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	
		GI-DC-020	
Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 2 de 7

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

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La organización podrá 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.

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.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con 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”.

La empresa conformara 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.

Los anteriores representantes y sus respectivos suplentes serán designados de la siguiente forma:

	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	
		GI-DC-020	
Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 3 de 7

- Representante de los trabajadores: por votación abierta, mediante elección popular
- Representante del empleado: Por designación del empleador

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. Elección del Comité.

- El empleador designara directamente sus representantes y sus respectivos suplentes y los trabajadores elegirán los suyos por votación.
- Para realizar la elección de los integrantes del comité se podrá diseñar un tarjetón o listado que facilite la identificación en el momento de la elección
- Para la apertura de las elecciones de los candidatos se realizará un acta la cual definirá hora y fecha del proceso
- La persona encargada del proceso llevara un control de los votantes por medio de un registro específico
- Una vez terminado el proceso de elección se realizará el acta de cierre
- El conteo de los votos se realizará para dar un resultado final de los integrantes elegidos
- Las personas elegidas serán las que mayor número de votos obtengan
- Se elabora y socializa la resolución por la cual se conforma el COPASST y se designan los representantes ante el mismo

	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		Código	
			GI-DC-020	
	Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 4 de 7


6.5. Constitución del Comité

Una vez conformado el comité, se procederá a la elección del secretario y presidente por lo cual se deberá diligenciar el acta de constitución del comité.

6.6. 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 empresa.
- ✚ 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 la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité

	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	
		GI-DC-020	
Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 5 de 7


informará a la Alta Dirección de la organización 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 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 la empresa.
- ✚ 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 empresa.

6.7. 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 empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- ✚ Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.


	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		Código	
			GI-DC-020	
	Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 6 de 7

6.8. 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:

- ✚ 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 empresa.
- ✚ 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 empresa.

6.7. Obligaciones Del Empleador

	PROCEDIMIENTO PARA ELECCION Y CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	
		GI-DC-020	
Fecha De Creación	27/04/2019	Versión 1	Página 7 de 7

- ✚ 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.