

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH005-2023
		Versión: 01
		Fecha:

PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN, TRÁMITE Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

IMMAGEN S.A.

NIT: 830082545

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el procedimiento para la recepción, análisis, atención, seguimiento y cierre de las quejas presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral, garantizando los principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto, objetividad y debido proceso.

2. ALCANCE

3. CANALES DE CONTACTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los trabajadores podrán presentar inquietudes, solicitudes de orientación o quejas relacionadas con situaciones que afecten la convivencia laboral a través de los siguientes mecanismos:

Correo electrónico: quejascomite.immagen@gmail.com

Atención presencial: Cualquier trabajador podrá acercarse a cualquiera de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral para recibir orientación sobre el procedimiento aplicable.

Formato de presentación de quejas: La empresa dispone de un formato para la presentación de situaciones relacionadas con convivencia laboral. Dicho formato podrá ser solicitado a través del correo electrónico del Comité o directamente a cualquiera de sus integrantes.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ

Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral se desarrollarán bajo los siguientes principios:

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH005-2023
		Versión: 01
		Fecha:

- Confidencialidad

Toda la información conocida por los integrantes del Comité será manejada con estricta reserva, limitando su divulgación únicamente a las personas que deban intervenir dentro del procedimiento correspondiente.

- Respeto

Las actuaciones se desarrollarán garantizando el respeto por la dignidad humana, la honra, la intimidad y el buen nombre de todas las personas involucradas.

- Imparcialidad

Los integrantes del Comité actuarán sin favorecer a ninguna de las partes involucradas, garantizando un análisis objetivo de cada situación.

- Objetividad

Las decisiones y recomendaciones estarán fundamentadas en los hechos conocidos durante el trámite y no en opiniones personales o prejuicios.

- Debido proceso

Las partes involucradas tendrán la oportunidad de ser escuchadas y de aportar la información que consideren pertinente para el análisis de la situación.

- Buena fe

Todas las actuaciones se presumirán realizadas de buena fe, promoviendo espacios de diálogo y solución pacífica de las diferencias.

5. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité tiene funciones preventivas y de promoción de la convivencia laboral, entre ellas:

- Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas.
- Promover espacios de diálogo.
- Formular recomendaciones para la mejora de las relaciones laborales.
- Desarrollar actividades de promoción y prevención.
- Proponer estrategias para fortalecer la convivencia laboral.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos dentro de los casos que sean de su competencia.

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH005-2023
		Versión: 01
		Fecha:

6. SITUACIONES QUE PUEDEN SER PRESENTADAS AL COMITÉ

Podrán ponerse en conocimiento del Comité situaciones relacionadas con:

- Dificultades de convivencia entre trabajadores.
- Problemas de comunicación interpersonal.
- Conflictos laborales susceptibles de conciliación.
- Situaciones que puedan constituir presunto acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.
- Conductas que afecten el ambiente de trabajo y la sana convivencia laboral.

7. SITUACIONES QUE NO SON COMPETENCIA DEL COMITÉ

El Comité de Convivencia Laboral no reemplaza a las autoridades competentes ni a los procedimientos disciplinarios, administrativos o judiciales. Por lo anterior, no serán tramitadas por el Comité situaciones relacionadas con:

- Procesos disciplinarios.
- Evaluaciones de desempeño.
- Decisiones administrativas de la empresa.
- Conflictos contractuales o salariales.
- Situaciones que deban ser conocidas por autoridades judiciales o administrativas.

8. ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

De conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones internas de IMAGEN S.A., las situaciones relacionadas con:

- Acoso sexual laboral.
- Violencia basada en género.
- Violencia contra la mujer.
- Discriminación por razones de sexo o género.
- Cualquier forma de violencia de género.

Deberán ser reportadas de manera inmediata al empleador a través de la Dirección Administrativa y de Recursos Humanos y/o la Gerencia de la organización, quienes activarán el procedimiento institucional correspondiente y las medidas de protección que resulten procedentes.

Estas situaciones serán gestionadas mediante los procedimientos establecidos por la empresa para la prevención, atención y seguimiento de casos de violencia de género y acoso sexual laboral.

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH005-2023
		Versión: 01
		Fecha:

9. RUTAS DE ORIENTACIÓN Y APOYO

Dependiendo de la situación presentada, los trabajadores podrán ser orientados hacia:

- Comité de Convivencia Laboral.
- Dirección Administrativa y de Recursos Humanos.
- Jefe inmediato.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Entidad Promotora de Salud (EPS).
- Instituciones o autoridades competentes cuando corresponda.

10. DIVULGACIÓN

El presente documento será divulgado a todos los trabajadores a través de los canales internos definidos por la organización y permanecerá disponible para consulta cuando sea requerido.

Aprobado por el Comité de Convivencia Laboral de IMAGEN S.A.

Fecha de aprobación: Junio de 2026

SECRETARIO: Eliana Olaya M.

PRESIDENTE: Leidy Orjuela

REPRESENTANTE
TRABAJADORES: German Flórez.

SUPLENTE: Andrés García.