

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH0052023
		Versión: 01
		Fecha:

CANALES DE ATENCIÓN, RECEPCIÓN DE QUEJAS Y ORIENTACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

IMMAGEN S.A.

NIT: 830082545

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los canales de orientación, recepción de solicitudes y quejas relacionadas con la convivencia laboral, así como los principios de actuación y las rutas de atención aplicables dentro de IMMAGEN S.A., promoviendo ambientes de trabajo respetuosos, seguros y libres de conductas que afecten la dignidad de las personas.

2. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores, colaboradores, aprendices, practicantes y demás personas que desarrollen actividades dentro de IMMAGEN S.A., independientemente de su modalidad de vinculación.

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.

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH0052023
		Versión: 01
		Fecha:

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ

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

- 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.

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH0052023
		Versión: 01
		Fecha:

- 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.

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

	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código: RRHH0052023
		Versión: 01
		Fecha:

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.

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.