

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 5 de 19

La Terminal de Transportes de Villavicencio S.A., al constituir el Comité de Convivencia Laboral implementa una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo; Este comité se constituyó de conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de La Terminal de Transportes de Villavicencio S.A. A la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de presunto acoso laboral de los trabajadores al interior de la empresa.

## 8. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### 8.1. Designación

Este Comité estará integrado en forma bipartita por cuatro titulares (4) con sus respectivos suplentes:

- El empleador designara directamente dos (2) representantes con sus respectivos suplentes, mediante una resolución.
- Los trabajadores elegirán a dos (2) representantes con sus respectivos suplentes mediante escrutinio público. En votación secreta.

Mediante un acta quedara constituido el Comité de Convivencia Laboral y se legalizara mediante una resolución expedida por la gerencia de la Terminal de Transporte de Villavicencio.

Los registros de estos documentos reposaran en custodia en la Oficina de la Coordinación de Planeación y Gestión de Calidad junto con la carpeta del Comité de Convivencia Laboral. Ver Anexo A. Acta de Constitución Comité de Convivencia

### 8.2. Período

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.

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 6 de 19

### 8.3. Inhabilidades.

- Ningún miembro del Comité de Convivencia podrá ser parte de este, si se le han formulado una queja de acoso laboral o han sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a la elección y/o designación.
- Cuando un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto y se tomen las medidas pertinentes que garanticen el cumplimiento de las competencias actitudinales y comportamentales (respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética; comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos) que son contempladas en la resolución 652 de 2012.
- En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.
- Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

### 8.4. Causales de retiro

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- Formulársele queja de acoso laboral
- Terminación del contrato de trabajo.
- Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como Trabajador.
- Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas, sin presentar justificación válida a concepto del comité.
- Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
- La renuncia presentada por el miembro del Comité.

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 7 de 19

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos 1, 3, 4, 5 y 6 debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité e informada a quienes lo eligieron.

### 8.5. Reemplazos temporales y definitivos

De conformidad con el Artículo 3, de la Resolución 652 de 2012, El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los representantes, tanto del empleador como de los trabajadores deberán tener suplentes, los suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes para los representantes del trabajador, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

En caso de requerirse nuevos miembros suplentes para los representantes del patrono, estos serán designados por el representante del patrono

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

## 9. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### 9.1 Instalación

Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité, y de dicha instalación se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

1. Nombramiento del presidente del Comité.
2. Nombramiento del secretario del comité.
3. Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista.
4. Aprobación del procedimiento interno del comité.
5. Los demás temas que los miembros quieran tratar.

Parágrafo: De la instalación del Comité debe informarse a toda la comunidad laboral.

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 8 de 19

## 9.2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de la Terminal de Transporte de Villavicencio, 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 la 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 forma individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo 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 involucrados en 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, en este caso por ser la Terminal una empresa público, privada.
- Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del caso laboral, así como el informe anual de resultados 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 la dependencia de gestión de Recursos humanos y Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.