	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCE-04-P-07
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 3.0
	PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	FECHA: 05/05/2021
		Página 1 de 7

1. OBJETIVO

Definir las actividades y pasos a seguir para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral con el fin de generar espacios de resolución pacífica de situaciones de conflicto agravado y catalogado como presunto acoso laboral en cumplimiento con la Ley 1010 de 2006, en la Corporación Autónoma Regional del Cesar-Corpocezar.

2. ALCANCE

Aplica a todo el personal de planta y contratista de la Corporación Autónoma Regional del Cesar-Corpocezar, en el marco del mejoramiento del clima organizacional y de las relaciones interpersonales y laborales.

3. DEFINICIONES:

Relación laboral: La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o administra el capital y/o servicios se denomina empleador. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.


Convivencia laboral: Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el sitio de trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Conflicto: Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

Acuerdo: Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

Resolución pacífica de conflictos: Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-P-07
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 2.0
	PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	FECHA: 28/08/2020
		Página 2 de 7

Mediación: Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

Mediador(a) y miembro del comité de convivencia laboral: persona que apoya en el manejo alternativo de situaciones conflictivas que se presentan en el diario vivir, promueve el diálogo en las relaciones interpersonales y la convivencia como estilo de vida. El mediador(a) participa en procesos de formación que lo preparan para su intervención.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

CONSIDERACIONES GENERALES

Una vez se realice la recepción de la solicitud de un caso el equipo coordinador evalúa si este debe ser presentado al Comité de Convivencia Laboral o a Mesas de Mediación para su respectivo trámite y se procede a la designación de los mediadores del caso, mínimo 1 y máximo 3.


El equipo coordinador, conformado por el responsable de gestión de talento humano, el subdirector general área administrativa y financiera y el profesional de apoyo al proceso (SST) y los miembros del comité de convivencia laboral, desarrollarán actividades de difusión y promoción para promover la resolución pacífica de conflictos y evitar el acoso laboral en la entidad.

La estrategia utilizada para la atención de las solicitudes es la mediación, con la cual se generen espacios de diálogo que con la orientación de los miembros del comité delegados en la situación, se logren establecer acuerdos que permitan la resolución pacífica del conflicto. Cuando el equipo coordinador, de acuerdo a las características del caso, considere prudente, se realizaran actividades diferentes al proceso de mediación establecido, con el fin de proporcionar la sana convivencia.

Según Resolución 1356 del 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 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.

De acuerdo al Artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012. Conformación, el COCOLA de CORPOCESAR debe estar conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y (2) dos del empleador, con sus respectivos suplentes.

Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública, en una relación laboral, de conductas como actos de agresión física, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-P-07
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 2.0
	PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	FECHA: 28/08/2020
		Página 3 de 7

persona con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social, la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa, y las demás consideraciones descritas en la ley 1010 de 2006 (artículo 7).

No constituye acoso laboral la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional, solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos, y las demás consideraciones descritas en la ley 1010 de 2006 (artículo 8).


La recepción de la solicitud se hace a través de carta dirigida al área de talento humano, a través de correo electrónico, comunicación telefónica y/o personalmente en la oficina de talento humano. Si la solicitud se realiza de forma verbal, esta debe ser registrada por escrito. En caso de correos, o correspondencia escrita se adjuntan estos como evidencia de la recepción realizada.

Se realiza el número de encuentros y actividades que el equipo coordinador consideren pertinentes para cada caso.


Si como resultado del procedimiento las partes no manifiestan voluntad para establecer acuerdos a través del diálogo o no asisten a la sesión de diálogo o al encuentro sin justificación, se dará por terminado el procedimiento y será remitido así: si el mecanismo designado es el Comité de Convivencia Laboral el caso es remitido a la Oficina de Control Interno Disciplinario para la gestión pertinente con la Procuraduría Regional Cesar.

Teniendo en cuenta que este procedimiento es confidencial se realiza un informe anual de resultados y la gestión del comité para condensar la información de los casos presentados y sus características generales, sin mencionar a las personas implicadas, de tal manera que se garantice la confidencialidad a los participantes. El informe deberá reposar en la oficina de gestión de talento humano y estará disponible para la dirección de la Corporación y los órganos de control que lo requieran.


No	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registro aplicable
1	Recibe solicitud	Recibe solicitud mediante comunicación escrita, correo electrónico, telefónica y/o personalmente.	Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano	Recepción de solicitud o carta dirigida a talento humano o correo electrónico

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-P-07
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 2.0
	PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	FECHA: 28/08/2020
		Página 4 de 7


2	Análisis situación	<p>Analiza si la situación presentada es de competencia del mecanismo de resolución pacífica de conflictos.</p> <p>Si cumple: continúa con la actividad 3 No cumple: pase a la actividad 15</p>	Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano	
3	Remisión del caso al COCOLA e información a las partes para participar	<p>Delega al Comité de Convivencia Laboral, e informa a las partes el inicio del proceso de resolución pacífica del conflicto.</p> <p>Se expone a las partes la importancia de la resolución pacífica del conflicto, las implicaciones legales y se evalúa si se expresa voluntad para la continuidad del procedimiento.</p> <p>Si las partes están interesadas: continúa con la actividad 4. Si las partes NO están interesadas: pase a la actividad 15</p>	Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano	Oficio o correo remitario
4	Preparación sesión de dialogo	Preparación logística para la sesión de diálogo con cada una de las partes para conocer la situación presentada.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Invitación
5	Invitación a sesión de dialogo individual	Invita a las partes por separado para conocer su versión de los hechos, indicando fecha, lugar y hora de la sesión.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	
6	Sesión de dialogo individual	Desarrolla sesión de diálogo con cada una de las partes por separado, con el fin de conocer a profundidad las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes implicadas en el conflicto.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Documentación de caso Acta
7	Análisis de información	Analiza la información recolectada en la sesión de diálogo con las partes para conocer causas, efectos y nudo del conflicto, con el propósito de caracterizar la situación presentada y preparar el encuentro.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Acta Invitación

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	PCA-01-P-07
		VERSION: 2.0
		FECHA: 28/08/2020
		Página 5 de 7

8	Preparación del encuentro de las partes	Preparación logística para la sesión de diálogo con las partes implicadas.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Invitación
9	Invitación al encuentro	Invita a las partes al encuentro, indicando fecha, lugar y hora.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	
10	Encuentro de las partes	Desarrolla el encuentro, utilizando como estrategia la mediación.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Acta de Encuentro
11	Valoración del encuentro	<p>Realiza valoración del encuentro: se analiza la información y se definen con las partes los acuerdos para dar continuidad al proceso de resolución pacífica.</p> <p>Se expone a las partes la importancia de la resolución pacífica del conflicto, las implicaciones legales y se evalúa si se expresa voluntad para la continuidad del procedimiento.</p> <p>Si se establecen acuerdos: continua con la actividad 12</p> <p>Si NO se establecen acuerdos: pase a la actividad 16</p>	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	
12	Seguimiento	<p>Realiza seguimiento periódico del cumplimiento de los acuerdos.</p> <p>De acuerdo a los resultados del seguimiento se evalúa si se cumplieron los compromisos previamente pactados.</p> <p>Si se cumplieron los acuerdos: pase a la actividad 16</p> <p>Si NO se cumplieron los acuerdos: continúe con la actividad 13</p>	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Acta de Seguimiento

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	PCA-01-P-07
		VERSION: 2.0
		FECHA: 28/08/2020
		Página 6 de 7

13	Evaluación incumplimiento	<p>Se realiza una evaluación de los aspectos que influyeron en el incumplimiento de los acuerdos y la opinión de cada una de las partes.</p> <p>Se evalúa si hay disposición de las partes por realizar nuevos acuerdos por llegar a la resolución pacífica del conflicto.</p> <p>Si las partes manifiestan disposición para resolver el conflicto: pase a la actividad 16</p> <p>Si las partes NO manifiestan disposición para resolver el conflicto: continua con la actividad 14</p>	<p>Miembros del Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano</p>	Acta de Encuentro
14	Remisión instancias competentes	<p>Se realiza el acta como constancia del procedimiento y la no resolución del conflicto y se remite a la instancia pertinente: Control interno Disciplinario y/o Procuraduría Regional Cesar.</p>	<p>Miembros del Comité de Convivencia Laboral</p>	Acta
15	Remisión instancias pertinentes	<p>Remite a la instancia pertinente: Oficina de Control interno Disciplinario para el trámite con la Procuraduría Regional Cesar.</p>	<p>Miembros del Comité de Convivencia Laboral</p>	Oficio o correo remisorio
16	Evaluación y cierre del caso	<p>Realiza evaluación de los aspectos que influyeron en el desarrollo del procedimiento, se firma el acta donde se deja constancia de la resolución del caso y se da cierre al mismo.</p>	<p>Miembros del Comité de Convivencia Laboral</p>	Acta

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- COCOLA	PCA-01-P-07
		VERSION: 2.0
		FECHA: 28/08/2020
		Página 7 de 7

5. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Razón del cambio	Nueva versión
12/06/2017	Creación del documento	1.0
28/08/2020	Se realiza ajuste a apartado Descripción del Procedimiento	2.0

6. TABLA DE APROBACIÓN

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre y Cargo		
Adriana Álvarez Álvarez Profesional de Apoyo	MARÍA CHINCHILLA PROFESIONAL DE APOYO SGAP. SIG-C	ALEJANDRA CALDERÓN-CASTAÑO DE APOYO
		DARWIN ERSLIN MELENDEZ CASTAÑO – Profesional Universitario – Coordinador GIT para la Gestión de Talento Humano.