

# ACTA REUNIÓN PARA LA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



PERÍODO **DD MM AAAA HASTA EL DD MM AAAA**

| Fecha de la reunión         |  | H. Inicio |  | H. Final |  |
|-----------------------------|--|-----------|--|----------|--|
| Nombre de Gestión Humana    |  |           |  |          |  |
| Nombre de Representante SST |  |           |  |          |  |

Con el fin de adelantar la conformación del Comité de Convivencia Laboral para el período comprendido entre los años MM AAAA y MM AAAA, se procede bajo los lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que regulan la conformación, funcionamiento y procedimientos preventivos frente al acoso laboral.

## 1. Formación sobre convivencia laboral.

En cumplimiento de lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, la empresa desarrollará actividades permanentes de sensibilización, formación y promoción de la convivencia laboral, dirigidas tanto al nivel directivo como a todos los trabajadores. Estas actividades buscan fortalecer el conocimiento sobre la prevención del acoso laboral, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

El objetivo de esta formación es generar conciencia sobre las implicaciones y consecuencias de los comportamientos que afectan la convivencia, promoviendo el respeto, la empatía y la corresponsabilidad en las relaciones laborales. A través de estas acciones, se reafirma el compromiso institucional de garantizar el bienestar, la dignidad y la integridad de todas las personas que hacen parte de la organización.

## 2. Elección de representantes por los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, se realizará la convocatoria general a todos los trabajadores para la elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL), garantizando los principios de transparencia, participación y equidad, conforme a la estructura organizacional y los lineamientos internos de la empresa.

Los candidatos deberán cumplir con los requisitos legales y éticos establecidos, entre ellos, no haber sido denunciados ni sancionados por acoso laboral o sexual durante el año anterior. La elección se llevará a cabo mediante votación libre, secreta y directa, utilizando los mecanismos organizacionales que aseguren la participación de todos los trabajadores. Finalizado el proceso, se levantará el acta correspondiente, registrando los resultados y los nombres de los representantes principales y suplentes elegidos.

# ACTA REUNIÓN PARA LA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El día DD de MM de AAAA, en el horario comprendido entre las 00:00 a.m. y las 00:00 p.m., se llevará a cabo la jornada de votación para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL).

Se dispondrá en la recepción de la empresa una urna debidamente sellada, en la cual los trabajadores depositarán sus votos. Durante el proceso, se llevará el registro de asistencia de los participantes y se designará al(la) señor(a) [nombre completo], identificado(a) con cédula No. [XXXXXXX], como responsable de entregar los tarjetones electorales, de acuerdo con el listado oficial de votantes.

La información sobre la jornada electoral será difundida previamente mediante volantes y comunicados en los puestos de trabajo, con el fin de garantizar que todos los empleados conozcan la fecha, hora y lugar de la elección.

El día DD de MM de AAAA se realizará el conteo de votos y el acta de escrutinio, registrando los resultados oficiales y definiendo la custodia de los votos físicos.

Asimismo, se designan los siguientes trabajadores como integrantes del Comité Veedor de las elecciones, responsables de supervisar el proceso, realizar el escrutinio y levantar el acta final con los nombres de los dos representantes principales y dos suplentes elegidos por los trabajadores para integrar el Comité de Convivencia Laboral.

| JURADO |       |
|--------|-------|
| NOMBRE | CARGO |
| NOMBRE | CARGO |

### 3. Designación de representantes por parte del empleador.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, el área de Gestión Humana y/o Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) solicitará al representante legal de la empresa el nombramiento formal del número de representantes del empleador que corresponda, según el tamaño y la estructura organizacional.

Dicha designación se realizará mediante comunicación escrita individual, con copia de la carta de nombramiento, la cual hará parte integral de esta acta. Los representantes designados actuarán con responsabilidad, imparcialidad y compromiso, participando activamente en las reuniones y funciones del Comité de Convivencia Laboral (CCL) durante el periodo correspondiente.

# ACTA REUNIÓN PARA LA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

## 4. Instalación del Comité de Convivencia Laboral

Se citará a los nuevos integrantes del Comité de Convivencia Laboral (CCL) a la reunión de instalación oficial, programada para el día DD de MMM de AAAA, con el fin de dar inicio formal a las funciones del Comité en el periodo correspondiente.

Durante la reunión de instalación se abordará el siguiente orden del día:

1. Firma del acta de constitución del Comité de Convivencia Laboral.
2. Socialización del marco legal vigente, en especial la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que regulan la prevención, atención y promoción de la convivencia laboral.
3. Lectura de los roles, responsabilidades y obligaciones de los integrantes del CCL.
4. Definición del objetivo, alcance y funciones del Comité.
5. Revisión de las causales de retiro o reemplazo de los miembros del Comité.
6. Articulación del Comité con las áreas de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Elección del presidente(a) y del secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral.
8. Definición de los canales de comunicación entre el CCL y las diferentes áreas de la empresa.
9. Revisión de las directrices institucionales que orientan el funcionamiento del Comité.
10. Firma de la cláusula de confidencialidad por parte de todos los representantes.
11. Con esta reunión, se declara formalmente instalado el Comité de Convivencia Laboral, iniciando su gestión bajo los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, igualdad y corresponsabilidad, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025.

## 5. Divulgación del Comité de Convivencia Laboral

Divulgación de los representantes del comité de convivencia laboral ante toda la empresa.

Con el fin de garantizar una comunicación efectiva y oportuna entre el Comité de Convivencia Laboral y todos los trabajadores, la empresa realizará la divulgación oficial de los representantes elegidos a través de los medios de comunicación internos disponibles.

Esta información se compartirá mediante comunicados por correo electrónico, carteleras informativas, intranet corporativa y reuniones presenciales o virtuales, asegurando que todos los colaboradores conozcan quiénes integran el Comité y cómo pueden contactarlos.

Se invita a todos los empleados a hacer uso responsable y adecuado de estos canales de comunicación, promoviendo la transparencia, la participación y la confianza dentro de la organización.

Finalmente, se firma la presente acta para constancia por quienes en ella intervinieron.

|   |        |  |
|---|--------|--|
| Jefe de Gestión Humana                  | NOMBRE |  |
|   | FIRMA  |  |
| Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo | NOMBRE |  |
|   | FIRMA  |  |

# ACTA REUNIÓN PARA LA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

## PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Es fundamental adaptar las estrategias de prevención del acoso laboral a la cultura organizacional y a las necesidades específicas de la empresa, incorporando los procedimientos internos para la recepción, atención e investigación de los casos. Asimismo, se recomienda incluir ejemplos de comportamientos que puedan constituir acoso y dar a conocer los recursos de apoyo y acompañamiento disponibles para las personas afectadas. Estas acciones permiten fortalecer la confianza, la transparencia y la efectividad del proceso preventivo y correctivo dentro de la organización.

En nuestra empresa, el acoso laboral se entiende como cualquier forma de comportamiento no deseado, incluyendo, entre otros, la intimidación, el hostigamiento verbal o físico, la exclusión deliberada, los comentarios ofensivos o cualquier otra conducta que cause malestar o afecte negativamente el ambiente laboral. Esto puede abarcar situaciones de acoso sexual, psicológico o basadas en género, raza o etnia. Reconocemos que el acoso laboral tiene un impacto negativo en la salud, el bienestar y la productividad, por lo cual la organización reafirma su compromiso de prevenirlo, atenderlo y erradicarlo de manera efectiva, garantizando en todo momento un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todos los colaboradores.

## FALTAS Y ABORDAJE DISCIPLINARIO

Las situaciones que constituyan faltas disciplinarias o conductas contrarias a la convivencia laboral serán tratadas conforme al Reglamento Interno de Trabajo, las normas legales vigentes y las políticas internas de la organización. El Comité de Convivencia Laboral (CCL) cumple una función preventiva y orientadora, por lo tanto, no tiene competencia sancionatoria; en caso de identificar conductas que trasciendan su alcance, deberá remitir el caso al área de Gestión Humana o al representante legal, según corresponda. El procedimiento sancionatorio será definido por la empresa conforme a su reglamento interno. En caso de que este documento sea modificado, el Manual de Convivencia Laboral deberá actualizarse para mantener coherencia normativa y operativa.

A continuación, se establecen las directrices generales para el abordaje disciplinario:

- A...
- B...
- C...

## APROBACIÓN

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nombre del Representante |  |
| Cargo del Representante  |  |
| Firma del Representante  |  |
| Fecha de aprobación:     |  |

Diseñado por:

DEPR / Psicóloga Esp.SST- GAZ/ Psicólogo Esp. Psicología Organizacional -Esp.SST.

Versión actualizada conforme a la Resolución 3461: Paula Andrea Correa- Asesor Externo/Profesional en SST/Master en Educación y Desarrollo Humano.

Revisado y aprobado: Luz Amparo Plata Quesada/ Especialista en Entornos Laborales Saludables/ARL SURA.