

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Resolución 0652 del 30 de abril del
año 2012



Ley 1010 de 2006
ACOSO LABORAL



Comité de convivencia laboral

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012.

Funciones

- ❖ Recibir y dar trámite a las quejas.
- ❖ Examinar de manera confidencial los casos específicos.
- ❖ Escuchar a las partes involucradas.
- ❖ Crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas.
- ❖ Formular un plan de mejora concertado entre las partes.
- ❖ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos

¿Cómo se eligen los representantes del comité?

El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación

secreta que represente la expresión libre y espontanea.

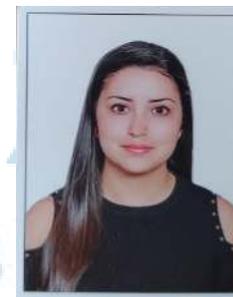
¿Por cuánto tiempo se eligen y cada cuánto se deben reunir?

El periodo de los miembros del comité será de 2 años. Se reunirá cada 3 meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten caso que requieran inmediata intervención

¿Quiénes lo conforman?

Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

PRINCIPALES POR LA EMPRESA



Wendy Lizarralde



Estella Quevedo



Johanna Hernández Yurmary Alvarez

PRINCIPALES POR LOS TRABAJADORES



Steven Alvarez

Fredy Soto



Santiago Vásquez



Jehisson Rozo

Ley 1010 enero 23 de 2006

Por medio del cual se pretende adoptar medidas para evitar, corregir y censurar el acoso laboral y cualquier otro tipo de persecución o agresión en el marco de las relaciones de trabajo.



Acoso laboral

El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional y repetitivo que recibe un trabajador o un grupo de trabajadores y que constituye un riesgo para su salud y su seguridad. Estos comportamientos pueden ser ejercidos por superiores, compañeros o subordinados.

Modalidades del acoso laboral

- ❖ Maltrato laboral
- ❖ Persecución laboral
- ❖ Entorpecimiento laboral
- ❖ Discriminación laboral
- ❖ Desprotección laboral

QUE NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL

- ❖ Actos para ejercer potestad disciplinaria.
- ❖ Exigencias razonables de fidelidad o lealtad laboral.
- ❖ Memorandos solicitando exigencias de eficiencia laboral.
- ❖ Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio.
- ❖ Terminar el contrato de trabajo por justa causa.
- ❖ Exigir cumplimiento de deberes y obligaciones.
- ❖ Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo.



**JUNTARSE ES UN COMIENZO,
SEGUIR JUNTOS ES UN
PROGRESO, TRABAJAR JUNTOS
ES UN ÉXITO.**

HENRY FORD