

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



Creado mediante la Resolución Nro. 2646 de 2008 y reglamentado por la Resolución 652 de 2012.

FINES:

-Promover un excelente ambiente de convivencia laboral

-Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa

-Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

FUNCIONES.

QUEJAS. Recibir y darles trámites.

ANALIZAR. Las quejas presentadas

ESCUCHAR. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos

CREAR ESPACIOS DE DIALOGO Y compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

PARA TENER EN CUENTA:

Cuando la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

Ser respetuoso: es la mejor estrategia para mejorar las relaciones humanas en el ámbito laboral.



EMPLEAMOS S.A

Carrera 50 C No. 10 Sur 120

Mall Empresarial Aguacatala

Medellin

ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006

CONCEPTOS BASICOS



SABES ¿QUE ES EL ACOSO LABORAL?

Es 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 un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato laboral
2. Persecución laboral
3. Discriminación laboral,
4. Entorpecimiento laboral,
5. Inequidad laboral y
6. Desprotección laboral.



Actos que Constituyen Acoso Laboral

- Agresión física
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- Injustificadas amenazas de despido en presencia de los compañeros de trabajo
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.



Actos que NO Constituyen Acoso Laboral

- Exigencias y ordenes necesarias para mantener la disciplina
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos
- Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- Envío de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral
- Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio en la compañía
- Gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato laboral, con base en una causa justa.