

Comité de Convivencia Laboral (CCL)

¿Cuál es el objetivo?

Los Comités de Convivencia Laboral se conforman como una medida preventiva del acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo y desarrollo de sus labores.



Definición de Acoso Laboral

Ley 1010 de 2006. Artículo 2do.

Definición

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 a la renuncia del mismo.



Conductas que NO constituyen Acoso Laboral

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.



Conductas que NO constituyen Acoso Laboral

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos



Proceso para reporte, recepción y tratamiento de quejas por Acoso Laboral

