



Nuestro comité está conformado por :

Representantes de los trabajadores:

Principal, Presidente
RODRIGUEZ ARIAS HAROLD ALBERTO
Suplente
SALAS LEON DANIEL ESTEBAN
Principal, Secretaria
BLANCO JIMENEZ YENERIS
Suplente
VASQUEZ ARRIETA SINDY

Representantes de la empresa:

Principal
VILLALBA PORTO MARIA MERCEDES
Suplente
VALENCIA MANZI LAURA CRISTINA
Principal
URIBE MARTINEZ MARTHA LUCIA
Suplente
ARRIETA BAQUERO KATLEEN DAYANA

Comité de Convivencia Laboral
Fundación Tecnológica Antonio
de Arévalo



**ESTA INFORMACIÓN,
ES PARA USTED,
AMIGO TECNARISTA.**

Ext: 1142 - 1151

convivencia@tecnar.edu.co

C C L
Comité de
Convivencia
Laboral

Fundación
Tecnológica
Antonio de Arévalo



FUNDACIÓN TECNOLÓGICA ANTONIO DE ARÉVALO - TECNAR



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. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006.

Trabajo es:

Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Comité de Convivencia Laboral es:

Una **medida preventiva de acoso laboral**. Fuente: Resolución 2646 de 2008 art. 14.

El Objetivo del CCL es:

Establecer los **mecanismos** para la **prevención de situaciones de acoso laboral**, el procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos y la conformación del Comité de Convivencia Laboral, para prevenir y corregir las posibles formas de acoso laboral que se puedan presentar dentro de la Fundación Tecnológica Antonio Arévalo TECNAR.

Las principales funciones del CCL son:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Institución.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Cómo presentar una queja ante el CCL

Diligenciar el formato de *formulación de queja que pueda constituir conducta de acoso laboral*, y hacer llegar vía digital o en físico a cualquiera de los representantes del comité; en el que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de acoso.

Nota: No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni verbal; el formulario y demás documentos estarán en el sitio web institucional.

Datos de contacto del CCL

Email: convivencia@tecnar.edu.co

Documentos referencia del CCL

- a. Ley 110 de Enero 23 de 2006.
- b. Resolución 652 Abril 30 de 2012.
- c. Resolución 1356 Julio 30 de 2012.
- d. Decreto 1072 de 2015.