

## Comité de Convivencia Laboral

Mecanismos de prevención de acoso laboral y procedimiento interno de solución adoptados por ETB de acuerdo con la ley 1010 de 2006 y resolución 652 del 30 de abril de 2012 modificada por la resolución 1356 del 18 de julio de 2012.

Adenda al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá ETB S.A ESP, construido con la participación de los trabajadores y los sindicatos en abril de 2006, de conformidad con el Parágrafo 1° del Artículo 9 la Ley 1010 de 2006, modificado según lo dispuesto en las resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución o corrección de las conductas de acoso laboral y su consecuente prevención, se establece el siguiente procedimiento interno observando las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley:

**ARTÍCULO 1-** Los mecanismos de prevención y solución de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en el lugar de trabajo y la protección a la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas. Estos mecanismos se desarrollarán cumpliendo lo ordenado por la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 2-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa establece los siguientes mecanismos de prevención:]

Realizar en la red de la empresa publicación y divulgación de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones que la reglamentan, para que se tenga información de las conductas que constituyen acoso laboral y las que no; las circunstancias agravantes y atenuantes y el procedimiento para su tratamiento.

Las áreas de Talento Humano, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo promoverán el trabajo en condiciones dignas, y fomentaran el buen trato al interior de la Empresa y la armonía en las relaciones de trabajo; también promoverán los valores ETB.

**ARTÍCULO 3.-** El Comité de Convivencia Laboral está conformado por cuatro (4) miembros con sus respectivos suplentes, dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de los trabajadores. Los representantes de la Empresa se designaran directamente por ésta y los de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta. Su conformación se estará a lo establecido en la ley y normas particulares que la reglamenten.

Los representantes de la empresa que conforman el comité podrán actuar a través de su titular o de un profesional delegado de acuerdo con las necesidades de cada caso.

**ARTÍCULO 4.-** El Comité de Convivencia se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**ARTÍCULO 5.-** Las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral, deberán presentarse por escrito en sobre cerrado y pueden realizarse por todo empleado de ETB ante la Gerencia de Relaciones Laborales.

**ARTÍCULO 6.-** Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando a las personas involucradas, si fuere procedente; sugerirá y construirá con ellos la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. De todo lo actuado se dejará constancia en un acta.

**ARTÍCULO 7.-** El Comité de Convivencia realizará las siguientes actividades, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten:

- a.** Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa según lo establecido en la Ley 1010 de 2006, para impartir las recomendaciones tendientes a superar cada caso para facilitar la convivencia laboral. En este aspecto, el Comité de Convivencia tendrá competencia sobre cualquier empleado ETB, independientemente de su nivel.
- b.** Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones empresariales que puedan afectar el cumplimiento de los valores ETB y la convivencia laboral.
- c.** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- d.** Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el Numeral 2 del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- e.** Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la ley o la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior y las inherentes o conexas con sus funciones.

**ARTÍCULO 8.-** En todo caso, el procedimiento preventivo interno no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en los artículos 9 y 12 de la Ley 1010 de 2006.