

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

Uno de los pilares fundamentales en el funcionamiento de una empresa es la sana convivencia y las buenas relaciones laborales entre todos los trabajadores, es por esto que **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** se compromete a favorecer la convivencia en cada uno de los ambientes de trabajo, promoviendo y favoreciendo conductas que susciten el trabajo en condiciones dignas, justas, respetuosas, que protejan también, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el desarrollo de sus labores.

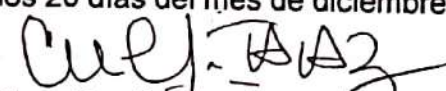
ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a su vez, dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer, en torno al acoso laboral, a través del Comité de Convivencia Laboral según resolución 734 de 2006, resolución 2646 de 2008 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Para generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a todo el talento humano, **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** se compromete a adelantar acciones de promoción permanente para prevenir y erradicar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, el uso inadecuado de los medios virtuales, defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad y libre de toda forma de discriminación, así como las conductas que se pueden considerar hostigamiento, coerción o alteración; así mismo, se implementarán medidas de apoyo psicológico.

En caso de comportamientos de hostigamiento, estos serán sujetos a investigación, previsto en la normatividad vigente en Colombia, con sus respectivos procedimientos y medidas disciplinarias. **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** también establece el Reglamento de Convivencia Laboral, el cual dará a conocer a todo el personal, gestionará las intervenciones individuales y colectivas que sean necesarias para la sensibilización y capacitación, que fortalezcan las relaciones interpersonales para la resolución de conflictos, comunicación asertiva y todas aquellas acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de su personal.

La presente política entrará en vigencia a partir de su firma y publicación.

Firmado a los 20 días del mes de diciembre de 2021



Ing. César Camilo Hernández Hernández
DIRECTOR GENERAL

Revisó: COPASST – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

