

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTICULO 1. PROPÓSITO

Este manual define el marco de comportamiento esperado para fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto, la equidad y la salud mental, reviniendo cualquier forma de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 2. COMPROMISOS DE COMPORTAMIENTO

- **Comunicación:** Se prohíbe el uso de lenguaje soez, gritos o descalificaciones públicas. Toda crítica debe ser constructiva y privada.
- **Respeto a la Diversidad:** No se tolerarán comentarios discriminatorios por razones de sexo, raza, origen, religión u orientación sexual, en línea con la Resolución 3461 de 2024.
- **Desconexión Laboral:** Se respetará el tiempo de descanso y la vida familiar de los colaboradores, evitando comunicaciones fuera de la jornada laboral, salvo emergencias.

ARTICULO 3. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL)

El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL) es el órgano de mediación que garantiza la resolución pacífica de conflictos. Sus pilares son:

- **Confidencialidad:** La información de las quejas no saldrá del comité.
- **Imparcialidad:** No se tomarán bandos en las mediaciones.
- **Periodicidad:** Se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses.

ARTICULO 4. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Si un colaborador considera que está siendo víctima de acoso o conflicto persistente:

1. **Presentación:** Radicar la queja por escrito al correo [correo@empresa.com] o buzón físico.
2. **Análisis:** El CCL evaluará si el caso constituye acoso laboral o conflicto de convivencia.
3. **Mediación:** Se citará a las partes para crear un compromiso mutuo de mejora.

4. **Seguimiento:** El CCL verificará el cumplimiento de los acuerdos en un plazo de 30 días.

ARTICULO 5. CONDUCTAS PROHIBIDAS

- Asignación de tareas ajenas a la obligación laboral con el fin de humillar.
- Invasión de la privacidad o burlas sobre la vida personal.
- Amenazas de despido injustificadas.

ARTICULO 6. NOTIFICACIONES: Las notificaciones relacionadas con las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral se realizarán de manera escrita, a través de correo institucional, comunicación física o medio digital autorizado, garantizando la confidencialidad y dejando constancia de su envío y recepción. En ningún caso se divulgará información sensible a terceros no autorizados.

ARTICULO 7, PUBLICIDAD: El presente manual de convivencia será divulgado a todos los trabajadores mediante los canales internos de comunicación de la empresa, incluyendo inducciones, capacitaciones y medios digitales, con el fin de garantizar su conocimiento, apropiación y cumplimiento.

ARTICULO 8. Efectos. Desde la fecha que entra en vigencia este manual, quedan sin efecto las disposiciones del manual que antes de esta fecha, haya tenido el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**.

ARTICULO 9. Las disposiciones del presente Manual de Convivencia Laboral que llegaren a desmejorar o contradecir las condiciones del trabajador frente a lo establecido en la Constitución Política, las leyes laborales vigentes, pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, políticas, reglamentos internos, declaraciones institucionales y demás normas internas de la empresa, **no producirán efecto jurídico alguno**.

En constancia de lo anterior, se firma el presente Manual de Convivencia Laboral, en la ciudad de Valledupar a los **24 días del mes de agosto de 2026**.

CARLOS ANDRES PEÑA ORTEGA.

representante legal de

ING CONSTRUCCIONES Y CONSULTORÍAS M&C S.A.S.

CR 18B # 21-74 de Valledupar/Cesar.

E- mail: administracion@ingconstrucciones.co