



A B C

**DE LA CONVIVENCIA
LABORAL**





A B C

DE LA CONVIVENCIA LABORAL

Desde **COCOLA** estamos convencidos que trabajando juntos cada día para mejorar nuestro clima laboral, obtendremos valiosos beneficios para todos los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.



¿QUÉ SON LOS COCOLA?

Resolución 652 del 2012

COCOLA son los Comités de Convivencia Laboral constituidos como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.



¿CUÁLES SON SUS FUNCIONES?

- Realizar actividades preventivas que aporten a la sana convivencia en los lugares de trabajo.
- Recibir y dar trámite a las quejas de presunto acoso laboral.
- Examinar los casos puntuales de manera confidencial.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos Rocurridos.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo mutuos acuerdos para llegar a una solución.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- Hacer seguimientos a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.

En caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio entre las partes, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Contáctanos

Correo: comitedeconvivencia@cartagena.gov.co

SIGOB: CONVIVENCIAD





A B C

DE LA CONVIVENCIA LABORAL

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Es la conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.

¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL?

Según la ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- **Maltrato laboral.**
- **Persecución laboral.**
- **Discriminación Laboral.**

- **Entorpecimiento Laboral.**
- **Inequidad Laboral.**
- **Desprotección laboral.**

¿QUIÉNES PUEDEN PRESENTAR QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

Todos los servidores de carrera administrativa, provisionales y/o de libre nombramiento y remoción quienes se consideren víctimas de conductas de acoso en los casos anteriormente mencionados, para mayor detalle revisar ley 1010 de 2006.

Si en el hecho está involucrado personal con vinculación de contrato OPS, en primera instancia debe ser informado al jefe inmediato.

¿CUÁL ES LA INFORMACION A RELACIONAR EN LA QUEJA?

Información breve y concisa.

Puedes comunicarte con nosotros en nuestros canales oficiales de atención (correo y SIGOB), utilizando el formato para interponer quejas por presunto acoso laboral, que se encuentra en la página de la Alcaldía. Recuerda que no debes omitir:

- Nombre de la víctima de presunto acoso.
- Cédula de ciudadanía, código y cargo, dependencia, correo y número de contacto.
- Nombre del implicado en el caso, descripción breve del hecho, la trazabilidad, evidencias y/o pruebas.



RUTA DE ATENCIÓN

Una vez recibida la queja, el **COCOLA** citará a las partes por separado a una reunión de primer acercamiento. Hechos los análisis respectivos al interior del comité, se acogerá la estrategia más apropiada según el caso, algunas de estas son:

- ✓ **Citación a acuerdos de sana convivencia.**
- ✓ **Remisión por competencia.**
- ✓ **Acciones preventivas y demás.**

