

COMITÉ DE CONVIVENCIA

**LABORAL**





**ALCANCE:** Aplica a todos los colaboradores de ALFA CARGO AND LOGISTICS S.A.S., incluidos los trabajadores directos, contratistas y subcontratistas.

**OBJETIVO:** Identificar los principales aspectos que reglamenta la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral – COCOLA, dando a conocer su finalidad y propósito, y así, convertirlo en un mecanismo eficaz para la apropiación de conductas que prevengan el acoso laboral en los lugares de trabajo.

# CONTENIDO

1. ¿Qué es el COCOLA?
2. Lo que se busca...
3. Antecedentes normativos COCOLA
4. ¿Qué es el acoso laboral?
5. ¿Cómo se conforma el COCOLA?
6. ¿Para qué se conforma el COCOLA?
7. ¿Cuántas personas conforman el COCOLA?
8. Integrantes del COCOLA
9. Período del COCOLA
10. Reuniones del COCOLA
11. Características especiales de los integrantes del COCOLA
12. Inhabilidades de los integrantes del COCOLA
13. Funciones del COCOLA
14. Responsabilidades del empleador
15. Procedimiento para reportar caso de acoso laboral
16. Política de prevención de Acoso Laboral.

# 1. ¿QUÉ ES EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL?

Es el conjunto de personas que laboran en una entidad pública o una empresa privada y que se encargan recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.

Esto forma parte de las estrategias que las empresas adoptan para crear mejores condiciones laborales para sus colaboradores.





## 2. LO QUE SE BUSCA

- Promover un ambiente de laboral sano y seguro.
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.
- Promover espacios de dialogo.
- Sugerir medidas preventivas y correctivas.
- Dar seguimiento a la recomendaciones sugeridas en el comité.
- Promover espacios de dialogo.

# 3. ANTECEDENTES NORMATIVOS DEL COCOLA

## LEY 1010 DE 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

## LEY 1010 DE 2006

A través de la Resolución 1356 de 2012, el Ministerio de Trabajo efectuó ciertas modificaciones a la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación de los comité de convivencia laboral a cargo de los empleadores.

## RESOLUCIÓN 652 DE 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

## RESOLUCIÓN 2646 DE 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

# 4. ¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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”, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.



# 5. ¿CÓMO SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

El empleador designa directamente a sus representantes y los trabajadores designan a los suyos mediante votación.

Resolución 2646 de 2008.



## 6. ¿PARA QUÉ SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

Se conforma como medida preventiva de acoso laboral. Contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que afecten la salud en el lugar de trabajo.

## 7. ¿CUÁNTAS PERSONAS CONFORMAN EL COMITÉ?

No. de trabajadores en la Empresa	Representantes de Trabajadores	Representantes del Empleador
Menos de 20	1	1
Más de 20	2	2

# 8. INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN ALFA CARGO S.A.S.

**ROCIO VARELA RINCON**  
**PRESIDENTE COMITÉ DE CONVIVENCIA**  
**LABORAL**

**ALEJANDRO PRIETO D.**  
**SECRETARIO COMITÉ DE CONVIVENCIA**  
**LABORAL**

# 8. PERIODO DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

Los integrantes del COCOLA son elegidos por un periodo de dos (2) años y pueden ser reelegidos.

## 10. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Los integrantes del Cocola deben reunirse mínimo cada 3 meses o de manera extraordinaria cuando se requiera. A estas reuniones solo asisten los principales, los suplentes asistirán en caso de ausencia de estos. El quórum para sesionar será la mitad mas uno de los asistentes principales.

## 11. CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DE INTEGRANTES DE COCOLA

Preferiblemente deben contar con competencias y comportamentales que reflejen respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo resolución de conflictos.

## 12. INHABILIDADES PARA LOS REPRESENTANTES DEL COCOLA

No podrá constituirse con personal contratista o tercerizado, ni con trabajadores a los cuales se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

## 13. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- **Quejas:** Recibir las y darle trámite.
- **Analizar** las quejas recibidas
- **Escuchar** a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
- **Espacios de diálogo:** crearlos para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de controversias.
- **Planes de mejora:** formular un plan concertado entre las partes.
- **Sugerir:** a la alta dirección medidas preventivas y correctivas.
- **Seguimiento:** a las recomendaciones dadas por el comité de convivencia laboral.
- **Comunicar:** a la alta dirección aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones.
- **Informes:** elaborar los trimestralmente.

# 14. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

- Promover un excelente ambiente de trabajo y de convivencia laboral.
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de ALFA CARGO AND LOGISTICS S.A.S.
- Respetar y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo
- Garantizar los recursos para el buen funcionamiento del Comité de Convivencia
- Manejar con reserva la información suministrada.



# 15. PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR UN CASO DE ACOSO LABORAL.

- 1 El sujeto pasivo de acoso laboral debe solicitar el *Formato Reporte de Quejas, Reconocimiento y Sugerencias* en la oficina de HSEQ u Operaciones.
2. El sujeto pasivo de acoso laboral entrega el formato diligenciado al presidente del Comité de Convivencia Laboral, dejando copia para si mismo.
3. El Cocola analizará el caso y escucha a las personas involucradas de manera individual y confidencial.
4. El Cocola citará a la persona acusada como sujeto activo de acoso laboral dentro del termino máximo de 3 días hábiles posteriores al recibo de la petición para escuchar su versión.
5. De igual forma el Cocola citará a la persona sujeto pasivo de acoso laboral dentro del termino máximo de 3 días hábiles posteriores al recibo de la petición para escuchar su versión.
6. Posteriormente el Comité se reúne para analizar el caso y escuchar las versiones estando las dos partes presentes.
7. El Comité se reúne con las partes, realizará las recomendaciones pertinentes y acuerdo de compromisos.
8. El Comité realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y hará la respectiva verificación de acciones en un termino máximo de 3 meses.
9. En caso de no obtener resultados se trasladará las acciones a las directivas.

# 16. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Solicitar:

GG-PO-005 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL- ALFA CARGO





**GRACIAS**