



● ● ● riesgos ● ●
Laborales



COMITÉ DE CONVIVENCIA

RESOLUCIONES 652 y 1356 de 2012

OBJETO

- Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- Establecer la responsabilidad de empleadores públicos y privados y ARLs, frente a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ANTECEDENTES

- ✓ Ley 1010 de 2006
- ✓ Resolución 2646 de 2008
- ✓ Ley 1562 de 2012

LEY 1010 DE 2006

Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

RESOLUCIÓN 2646 2008

Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Tiene como objeto, establecer disposiciones y definir responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional

RESOLUCIÓN 2646 2008

INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES:

- ✓ Requiere el compromiso de la dirección de la empresa y la participación de los trabajadores.
- ✓ Modificación de condiciones de trabajo, de conformidad con necesidades de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad.
- ✓ Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores.
- ✓ Debe primar el enfoque interdisciplinario y estar integradas a PSO, PMC y Calidad.
- ✓ Eventos agudos intervención en crisis

RESOLUCIÓN 2646 2008

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS ACOSO LABORAL

Formulación de una política, elaboración de códigos o manuales de convivencia, actividades de sensibilización, capacitación sobre resolución de conflictos. Seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, fomento del apoyo social y relaciones sociales positivas, **conformación de los Comités de Convivencia Laboral**, establecer el procedimiento para formular una queja y un procedimiento interno confidencial conciliatorio - Art. 14.

LEY 1562 DE 2012

Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el **mejoramiento de las condiciones de trabajo**, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Empleadores públicos y privados, servidores públicos, trabajadores dependientes y ARLs en lo de su competencia.

CONFORMACIÓN

- Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

NÚMERO INTEGRANTES

TAMAÑO EMPRESA	REPRESENTANTES		TOTAL
	EMPLEADOR	TRABAJADORES	
Menos de 20	1	1	2
Más de 20	2	2	4

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

CONFORMACIÓN

- El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

CONFORMACIÓN

- El empleador designará directamente a sus representantes.
- Los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

COMITÉS CONVIVENCIA LABORAL ADICIONALES

- Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente conformar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

PERÍODO COMITÉ CONVIVENCIA

- Será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.**
- 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja de acoso laboral.**
- 3. Escuchar a cada una de las partes de manera individual sobre hechos que dieron lugar a la queja.**

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

- 4. Adelantar reuniones entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para la solución efectiva de las controversias.**
- 5. Formular un plan de mejora concertado, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.**
- 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.**

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

7. En los casos en los cuales no se llegue a acuerdo, no cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité deberá realizar las siguientes acciones:

- **En el sector público remitir la queja a Procuraduría General de la Nación.**
- **En el sector privado, informar a la alta dirección de la empresa y cerrar el caso.**

El trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Las quejas únicamente podrán ser presentadas ante el inspector de trabajo de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde ocurrieron los hechos.

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como informes trimestrales y anuales de la gestión del comité, y los requeridos por los organismos de control, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

PRESIDENTE

COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

El Comité deberá elegir por mutuo acuerdo un Presidente.

Funciones:

- 1. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias.**
- 2. Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.**
- 3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones propuestas en el Comité.**
- 4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.**

SECRETARIO

COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

El Comité deberá elegir por mutuo acuerdo un Secretario.

Funciones:

- 1. Recibir las quejas presentadas por escrito.**
- 2. Enviar por medio físico o electrónico, la convocatoria realizada por el presidente a los miembros del comité.**
- 3. Citar individualmente a cada una de las partes, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a las quejas.**
- 4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.**

SECRETARIO COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

Funciones:

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa.

SECRETARIO COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

Funciones:

8. Solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes sobre la gestión del Comité, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

REUNIONES

- **El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al trimestre, 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.**

RECURSOS FUNCIONAMIENTO COMITÉ

- Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para reuniones y demás actividades del Comité, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

RESPONSABILIDAD EMPLEADORES

- Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

RESPONSABILIDAD ARL

- Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Medidas preventivas:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso del empleador y los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
3. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Medidas preventivas:

4. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
5. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Medidas correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
2. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

SANCIONES

- El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

PERIODO DE TRANSICION

- Las entidades públicas o empresas privadas tenía un plazo hasta el 31 diciembre de 2012 para implementar su contenido.



Carrera 14 N° 96-34
PBX: 650 3300 · FAX: 650 3400
Bogotá, D.C. - Colombia