

The background of the page is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The largest droplets are located in the top-left and bottom-right corners, while smaller ones are more numerous in the center and bottom areas.

# SINTRENAL - HUILA

SECRETARIA DE EDUCACION CULTURA Y DEPORTE

ISAAC DUSSAN DUSSAN

AÑO 2018

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

PREAMBULO DE LA CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA  
(1991)

EL PUEBLO DE COLOMBIA,

EN EJERCICIO DE SU PODER SOBERANO, REPRESENTADO POR SUS DELEGATARIOS A LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, INVOCANDO LA PROTECCIÓN DE DIOS, Y CON EL FIN DE FORTALECER LA UNIDAD DE LA NACIÓN Y ASEGURAR A SUS INTEGRANTES LA VIDA, LA CONVIVENCIA, EL TRABAJO, LA JUSTICIA, LA IGUALDAD, EL CONOCIMIENTO, LA LIBERTAD Y LA PAZ, DENTRO DE UN MARCO JURÍDICO, DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO QUE GARANTICE UN ORDEN POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL JUSTO, Y COMPROMETIDO A IMPULSAR LA INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD LATINOAMERICANA, DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA LA SIGUIENTE:

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

## HISTORIA QUE LO ANTECEDE

DECRETO 614/84: EN SU ARTICULO 2 LITERAL C. OBJETO DE LA SALUD OCUPACIONAL LA PROTECCION DE LA PERSONA CONTRA AGENTES: FISICOS, QUIMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIAL, MECANICOS Y OTROS.

RESOLUCION 1016/89: EN SU ARTICULO 10 NUMERAL 12. PREVENCIÓN Y CONTROL EN ENFERMEDADES GENERADAS POR RIESGO PSICOSOCIAL

DECRETO 1832/94: SEÑALA EN SU NUMERAL 42 DEL ARTICULO 1: LA PATOLOGIA CAUSADA POR ESTRÉS COMPRENDE: TRABAJO CON SOBRECARGA CUANTITATIVA, DEMASIADO TRABAJO CON RELACION AL TIEMPO PARA EJECUTARLO, TRABAJO REPETITIVO CON SOBRECARGA.

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

LEY 1010/2006: LEY DE ACOSO LABORAL.

RESOLUCION 2646/2008: DEFINE RESPONSABILIDADES PARA LA IDENTIFICACION, EVALUACION,PREVENCION, INTERVENCION Y MONITOREO PERMANANTE SOBRE EL RIESGO PSICO-SOCIAL, EN SU ARTICULO 15 NUMERAL 1.7 OREDENA CONFORMAR LOS COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

RESOLUCION 652/30 DE ABRIL DE 2012: POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.

SUPPLICABILIDAD SE DA PARA LO PUBLICO Y LO PRIVADO

- COMFORMACION: ARTICULO 3 . CON 10 O MENOS SERVIDORES PÚBLICOS O TRABAJADORES, EL COMITÉ ESTARÁ CONFORMADO POR DOS (2) MIEMBROS, UN (1) REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES Y UNO (1) DEL EMPLEADOR.
- 2. ENTRE 11 Y 50 SERVIDORES PÚBLICOS O TRABAJADORES, EL COMITÉ ESTARÁ CONFORMADO POR CUATRO (4) MIEMBROS, DOS (2) REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DOS (2) DEL EMPLEADOR.
- 3. ENTRE 51 A 500 SERVIDORES PÚBLICOS O TRABAJADORES, EL COMITÉ ESTARÁ CONFORMADO POR SEIS (6) MIEMBROS, TRES (3) REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y (3) TRES DEL EMPLEADOR.
- 4. CON MÁS DE 501 SERVIDORES PÚBLICOS O TRABAJADORES, EL COMITÉ ESTARÁ CONFORMADO POR OCHO (8) MIEMBROS, CUATRO (4) REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y CUATRO (4) DEL EMPLEADOR.

# COMITE DE CONVIVENCIA LABORALA

**ARTÍCULO 4°. COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO.** [MODIFICADO POR EL ART. 2, RESOLUCIÓN MIN. TRABAJO 1356 DE 2012.](#) LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y LAS EMPRESAS PRIVADAS QUE POSEAN DOS (2) O MÁS CENTROS DE TRABAJO, TENIENDO EN CUENTA SU ORGANIZACIÓN INTERNA, DEBERÁN CONFORMAR LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN, UNO DE NIVEL CENTRAL Y OTRO ADICIONAL POR CADA CENTRO DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 5°. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** EL PERÍODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE 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.

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- **ARTÍCULO 6°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL TENDRÁ ÚNICAMENTE LAS SIGUIENTES FUNCIONES:
  - 1. RECIBIR Y DAR TRÁMITE A LAS QUEJAS PRESENTADAS EN LAS QUE SE DESCRIBAN SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL, ASÍ COMO LAS PRUEBAS QUE LAS SOPORTAN.
  - 2. EXAMINAR DE MANERA CONFIDENCIAL LOS CASOS ESPECÍFICOS O PUNTUALES EN LOS QUE SE FORMULE QUEJA O RECLAMO, QUE PUDIERAN TIPIFICAR CONDUCTAS O CIRCUNSTANCIAS DE ACOSO LABORAL, AL INTERIOR DE LA ENTIDAD PÚBLICA O EMPRESA PRIVADA.
  - 3. ESCUCHAR A LAS PARTES INVOLUCRADAS DE MANERA INDIVIDUAL SOBRE LOS HECHOS QUE DIERON LUGAR A LA QUEJA.
  - 4. ADELANTAR REUNIONES CON EL FIN DE CREAR UN ESPACIO DE DIÁLOGO ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS, PROMOVRIENDO COMPROMISOS MUTUOS PARA LLEGAR A UNA SOLUCIÓN EFECTIVA DE LAS CONTROVERSIAS.
  - 5. FORMULAR UN PLAN DE MEJORA CONCERTADO ENTRE LAS PARTES, PARA CONSTRUIR, RENOVAR Y PROMOVER LA CONVIVENCIA LABORAL, GARANTIZANDO EN TODOS LOS CASOS EL PRINCIPIO DE LA CONFIDENCIALIDAD.

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- 6. HACER SEGUIMIENTO A LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR LAS PARTES INVOLUCRADAS EN LA QUEJA, VERIFICANDO SU CUMPLIMIENTO DE ACUERDO CON LO PACTADO.
- 7. EN AQUELLOS CASOS EN QUE NO SE LLEGUE A UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES, NO SE CUMPLAN LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS O LA CONDUCTA PERSISTA, EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, DEBERÁ REMITIR LA QUEJA A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, TRATÁNDOSE DEL SECTOR PÚBLICO. EN EL SECTOR PRIVADO, EL COMITÉ INFORMARÁ A LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, CERRARÁ EL CASO Y EL TRABAJADOR PUEDE PRESENTAR LA QUEJA ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO O DEMANDAR ANTE EL JUEZ COMPETENTE.
- 8. PRESENTAR A LA ALTA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA O LA EMPRESA PRIVADA LAS RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO EFECTIVO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL, ASÍ COMO EL INFORME ANUAL DE RESULTADOS DE LA GESTIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y LOS INFORMES REQUERIDOS POR LOS ORGANISMOS DE CONTROL.
- 9. HACER SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DADAS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA A LAS DEPENDENCIAS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.
- 10. ELABORAR INFORMES TRIMESTRALES SOBRE LA GESTIÓN DEL COMITÉ QUE INCLUYA ESTADÍSTICAS DE LAS QUEJAS, SEGUIMIENTO DE LOS CASOS Y RECOMENDACIONES, LOS CUALES SERÁN PRESENTADOS A LA ALTA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA O EMPRESA PRIVADA.



# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**ARTÍCULO 7°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEBERÁ ELEGIR POR MUTUO ACUERDO ENTRE SUS MIEMBROS, UN PRESIDENTE.

**ARTÍCULO 8°. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEBERÁ ELEGIR ENTRE SUS MIEMBROS UN SECRETARIO, POR MUTUO ACUERDO.

**ARTÍCULO 9°. REUNIONES.** [MODIFICADO POR EL ART. 3, RESOLUCIÓN MIN. TRABAJO 1356 DE 2012.](#) EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL SE REUNIRÁ ORDINARIAMENTE POR LO MENOS UNA (1) VEZ AL MES, 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.

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**ARTÍCULO 10. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.** LAS ENTIDADES PÚBLICAS O EMPRESAS PRIVADAS DEBERÁN GARANTIZAR UN ESPACIO FÍSICO PARA LAS REUNIONES Y DEMÁS ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- **ARTÍCULO 11. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS.** 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.
- **ARTÍCULO 12. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES.** 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 PROFESIONALES LLEVARÁN A CABO ACCIONES DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA A SUS EMPRESAS AFILIADAS, PARA EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORA

# COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL

**ARTÍCULO 13. 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 NÚMERO 2150 DE 1995.

DISFRUTA CADA UNO DE TUS MOMENTOS COMO SI FUERA EL  
ULTIMO



COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL

**GRACIAS**

