



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVA EDUCA
Pensando en ti

Matriz legal

en Seguridad y Salud en el Trabajo

Sector Administración Pública

Capítulo 7



PositivaTeAcompaña



Positiva Prevención



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



CAPÍTULO 7



▶ **CÓMITES**


Identificación de la Norma

Autoridad	Ministerio de Trabajo	Fecha de publicación	1979
Tipo de norma	Resolución	Asunto que regula	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
N° norma	2400 Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal
Evaluación se Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
1	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Obligaciones del Empleador	2 literal d	Son obligaciones del Patrono: d). Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Di visión de Salud Ocupacional.	Programa de Medicina Preventiva y del trabajo Programa de higiene y seguridad industrial Acta de conformación Comité de Convivencia Laboral



Identificación de la Norma

Autoridad	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Fecha de publicación	1996
Tipo de norma	Resolución	Asunto que regula	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
N° norma	2013 Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
2	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación	1	Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.	
3			2	Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes. De 1000 a más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.	
4			3	Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa.	
5			3	Para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que con la expedición del Decreto 1295 de 1994, 'por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales' las empresas de menos de diez trabajadores tendrán un 'Vigía Ocupacional', artículo 35 literal c).	

			Requerimiento Legal		Evaluación De Cumplimiento
Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
6	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Recursos	4	La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.	
7		Obligaciones del Empleador	5	El empleador nombrará directamente sus representantes al comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.	
8			5	El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo. PARAGRAFO. En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.	
9		Procedimientos	9	El empleador designará anualmente al Presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al secretario de entre la totalidad de sus miembros.	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
10	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación	14	<p>Son obligaciones del empleador:</p> <p>a).- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2o. de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.</p> <p>b).- Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.</p> <p>c).- Designar al Presidente del Comité.</p> <p>d).- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.</p> <p>e).- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.</p>	
11		Conformación	16	<p>Cuando dos o más empleadores adelanten labores en el mismo lugar, podrán convocar a sesiones conjuntas a los respectivos Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial y adoptar de común acuerdo las medidas más convenientes para la salud y la seguridad de los trabajadores.</p>	



Identificación de la Norma

Autoridad	Ministerio de la Protección Social	Fecha de publicación	1994
Tipo de norma	Decreto Ley	Asunto que regula	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
N° norma	1295 Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
12	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Obligaciones del Empleador	21, numeral F	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable: f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente	Registro del Acta de conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
13			63	A partir de la vigencia del presente decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1986 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicione, con las siguientes reformas: a. Se aumenta a dos años el periodo de los miembros del comité. b. El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.	Procedimiento de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo



Identificación de la Norma

Autoridad	Ministerio de la Protección Social	Fecha de publicación	2004
Tipo de norma	Circular	Asunto que regula	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
N° norma	Circular unificada Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
14	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		B, Numeral 6	Las empresas públicas y privadas que funcionan en el territorio nacional están obligadas a procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, teniendo de esta manera la responsabilidad de diseñar y desarrollar el programa de salud ocupacional, promover y garantizar la conformación del comité paritario de salud ocupacional y su funcionamiento, el diseño y aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica requeridos, y en especial, de aplicar todas las disposiciones técnicas y de gestión para el control efectivo de los riesgos y el mejoramiento permanente y oportuno de las condiciones de trabajo. Esta responsabilidad de los empleadores es indelegable, aun asumiendo la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Acta de conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo Programa de Vigilancia Epidemiológico



Identificación de la Norma

Autoridad	Comunidad Andina de Naciones	Fecha de publicación	2005
Tipo de norma	Resolución	Asunto que regula	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
N° norma	957 Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

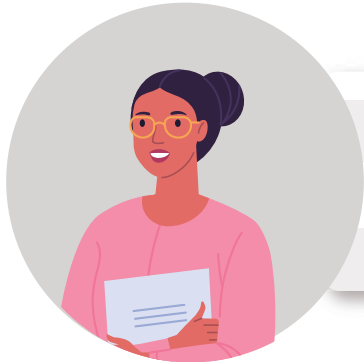
Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
15	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		2	Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros.	Procedimiento de actividades rutinarias y no rutinarias
16		Conformación	10	Según lo dispuesto en el literal p) del artículo 1 de la Decisión 584, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales. Dicho Comité actuará como instancia de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y apoyo al desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo.	
17		Conformación	12	Los Países Miembros adoptarán disposiciones legislativas o administrativas, que determinen el marco para la participación de representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función del tamaño de las empresas. El Comité será creado sólo en aquellas empresas que alcancen el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en las legislaciones nacionales.	



Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
18	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación	13	En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.	
19			18	Los empleadores, las empresas, los contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros, serán solidariamente responsables, frente a los trabajadores, de acuerdo a los parámetros que establezca la legislación nacional de cada País Miembro respecto a las obligaciones y responsabilidades que se señalan en el presente Reglamento.	



Identificación de la Norma

Autoridad	Ministerio del Trabajo	Fecha de publicación	2015
Tipo de norma	Decreto	Asunto que regula	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
N° norma	1072 CÓNOCE MÁS AQUÍ	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
20	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación y Participación	2.2.4.1.6.	<p>Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritariode seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según seael caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a sertomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.</p>	Procedimiento de reporte e investigación de incidente, accidente y enfermedad laboral
21		Conformación y Participación	2.2.4.2.2.15. numeral 5	<p>El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:</p> <p>5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Programa de capacitación

			Requerimiento Legal		Evaluación De Cumplimiento
Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
22	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación y Participación	2.2.4.6.2. Parágrafo 2	Conforme al parágrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.	
23			2.2.4.6.5.	El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Acta de divulgación de la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

Requerimiento Legal
Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
24	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conformación y Participación	2.2.4.6.8. numeral 4	<p>El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:</p> <p>4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.</p>	Presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
25			2.2.4.6.8. numeral 9	<p>9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;</p>	"Perfil de cargo Programa de Capacitación Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y controles específicos"



Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
26	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Reuniones (Capacitaciones)	2.2.4.6.11. párrafo 1	" El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora."	Programa de capacitación
27		Obligaciones del Empleador	Artículo 2.2.4.6.15 párrafo 3	El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar	Informes mediciones ambientales Acta de divulgación informe mediciones ambientales al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
28			2.2.4.6.26.	El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	Procedimiento Gestión del Cambio Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo y controles específicos Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
29			2.2.4.6.29.	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.	Programa de capacitación

Item	Tema	Sub Tema	Requerimiento Legal		Evaluación De Cumplimiento
			ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
30	COPASST - COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Obligaciones del Empleador	2.2.4.6.32. Parágrafo 2	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Procedimiento de reporte e investigación de incidente, accidente y enfermedad laboral
31			2.2.4.6.34. numeral 4	Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora: 4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;	Procedimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejora Presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Identificación de la Norma

Autoridad	Presidencia de la república	Fecha de publicación	2012
Tipo de norma	Resolución	Asunto que regula	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.
N° norma	652 Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
32	COMITÉ DE CONVIVENCIA	Conformación	5	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.	Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral

Requerimiento Legal **Evaluación De Cumplimiento**

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
33	COMITÉ DE CONVIVENCIA	Procedimientos	6	<p>El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, promoviendo 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. 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. 	Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral



Requerimiento Legal Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
34	COMITÉ DE CONVIVENCIA	Conformación	7	<p>El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias. 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. 3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité. 4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité. 	Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral
35			8	<p>El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. 2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión. 3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. 4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. 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 por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada. 8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas. 9. 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." 	Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral
36			10	<p>Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, 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.</p>	Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral



Identificación de la Norma

Autoridad	Ministerio del Trabajo	Fecha de publicación	2012
Tipo de norma	Resolución	Asunto que regula	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
N° norma	1356 Conoce más aquí	La norma	

Requerimiento Legal

Evaluación De Cumplimiento

Item	Tema	Sub Tema	ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
37	COMITÉ DE CONVIVENCIA	Conformación y Participación	1	<p>El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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.</p> <p>Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.</p> <p>En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.</p> <p>El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica 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.</p> <p>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.</p>	Acta de conformación del Comité de convivencia Laboral

Item	Tema	Sub Tema	Requerimiento Legal		Evaluación De Cumplimiento
			ARTICULO	PARAMETRO NORMATIVO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
38	COMITÉ DE CONVIVENCIA	Conformación y Participación	2	Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.	Acta de conformación del Comité de convivencia Laboral
39			3	El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y 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.	Acta de conformación del Comité de convivencia Laboral



Te facilitamos las definiciones normativas de la matriz de requisitos legales del sector administración pública, es un documento que contiene la información sobre la normatividad concerniente a la Seguridad Social y a la Administración de los Riesgos Laborales.

PositivaTeAcompaña

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



El emprendimiento es de todos

Minhacienda