

# PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024



**Comunidad Nacional de  
Conocimiento en:**

**GESTIÓN DE  
COMITÉS TÉCNICOS  
DEL SG-S.S.T.**

**El cuidado de sí  
suma a tu vida**





# SESIÓN 9: ORIGEN Y ESENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

## Experto Líder:

Ánderson Parra Hernández

## Perfil Profesional:

Tecnólogo en S.O. Médico y Cirujano. Psicólogo.  
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.  
Asesor empresarial en SST.  
Docente Universitario – Instructor de simulación



[anderson.parrah@udea.edu.co](mailto:anderson.parrah@udea.edu.co)



3147420379





# Ruta del conocimiento



# Ruta del conocimiento





# Evaluémonos

---





**“NO PODEMOS RESOLVER UN PROBLEMA  
USANDO EL MISMO TIPO DE  
PENSAMIENTO QUE USAMOS  
CUANDO LOS CREAMOS”**

Albert Einstein





# Objetivo general

Comprender la razón de la existencia del comité de Convivencia Laboral para aplicarlo en un procedimiento para el abordaje de las situaciones conflictivas al interior de las organizaciones





# Objetivos específicos



Reconocer el origen normativo y concepción del comité de Convivencia laboral



Aplicar los conceptos que sustentan el comité de Convivencia laboral en un procedimiento definido para el trámite de situaciones conflictivas



Identificar el paso a paso que se debe aplicar para los casos de Convivencia laboral y presunto acoso en el trabajo



Practicar a través de un caso el procedimiento para el trámite de situaciones conflictivas al interior de las organizaciones



# Comités Técnicos del SG-SST

- Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Otros comités relacionados: Comité de seguridad vial, etc.



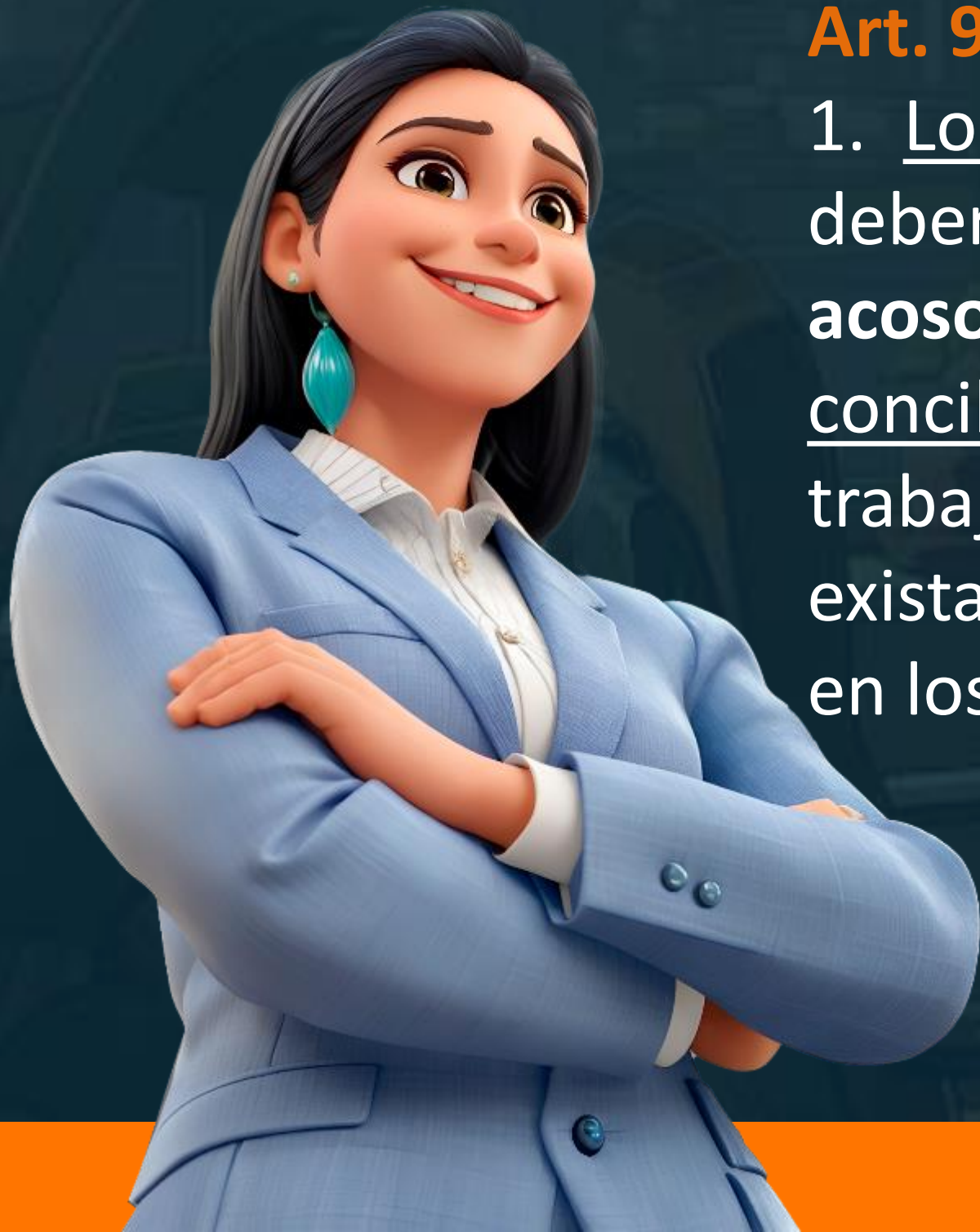


# Ley 1010 de 2006

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

## **Art. 9. Medidas Preventivas y correctivas del acoso laboral:**

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever **mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral** y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. **Los comités de empresa de carácter bipartito**, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.





# Resolución 2646 de 2008. Art 14

*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.*

## Medidas preventivas del ACOSO LABORAL:

- 1.1 Formular una política.
- 1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia.
- 1.3 Realizar actividades de sensibilización.
- 1.4 Capacitar sobre resolución de conflictos y habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en acoso laboral.
- 1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral.
- 1.6 Desarrollar actividades para el apoyo social y promover relaciones sociales.





# Resolución 2646 de 2008. Art 14

**1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.

**1.8 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.**





# Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente por la Res. 1356 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.*

**Art. 3.** [Modificado por el art. 1, Resolución 1356 de 2012.](#) **Conformación.** El Comité de Convivencia Laboral 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, 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.

**Artículo 9°.** [Modificado por el art. 3, Resolución 1356 de 2012.](#) **Reuniones.** 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.



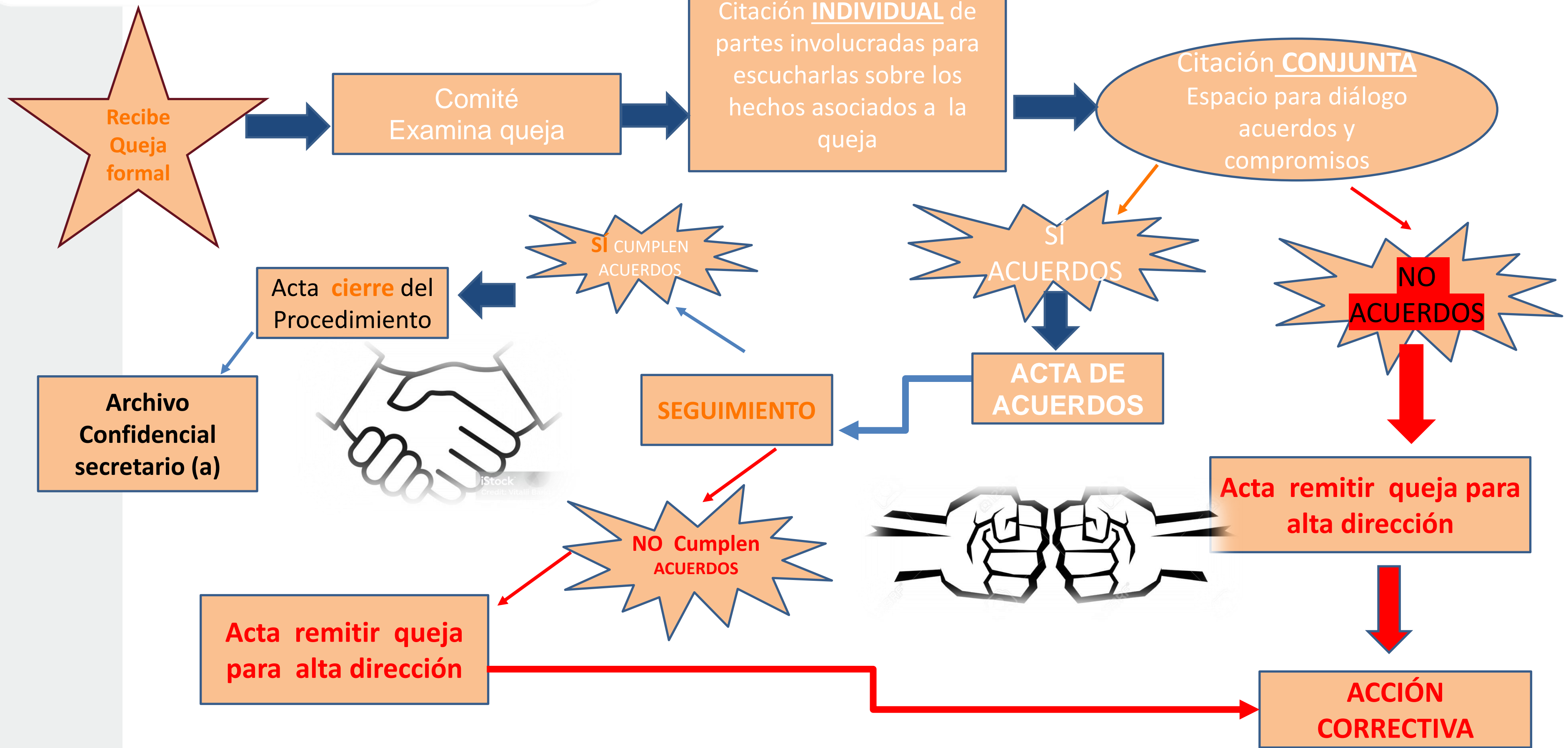
# PROCEDIMIENTO INTERNO CONFLIDENCIAL Y CONCILIATORIO DE LAS SITUACIONES CONFLICTIVAS

CONSTRUCCIÓN A PARTIR DE LAS  
FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA  
LABORAL

Resolución 652 de 2012 - Artículo 6°. *Funciones del  
Comité de Convivencia Laboral.*









# RECEPCIÓN DE LA QUEJA

## FORMATO SUGERIDO PARA PRESENTAR QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre del empleado (No se aceptan anónimos):	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	

# CATARSIS

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, me permito describir a continuación, a

**1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA**  
 1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de suceso (de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar, etc.), y cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario e importante, solicítale posteriormente la ampliación de la información ofrecida).

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas

**Firma del empleado:**

**Nombre:**

### USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ

**Recibe:**

**Firma:**

**Nombre:**

### Pruebas documentales:

1. Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con situaciones de conflicto de convivencia laboral, así como



# El caso de Andrés Arango



Mi nombre es ANDRES ARANGO, soy operario de producción en la empresa desde hace 10 años. Quiero manifestar QUEJA frente al acoso laboral que estoy sufriendo por parte de mi coordinador ROBERTO OCAMPO. Él me la tiene montada, es injusto y prepotente, además que desconoce los procesos de la planta. Con mucha frecuencia, nos programa reuniones después de las 4:00 p.m, hora en la que termina mi jornada laboral y esto me afecta porque no puedo ir a ver jugar fútbol a mi hijo de 8 años. En la planta me trata mal, incluso frente a mis compañeros me dice que yo soy un sonso, que “trabaja más una pala empuñada que yo”. En los últimos tres meses me ha enviado con frecuencia a procesos disciplinarios a gestión humana. Me llama la “*madrecita*” porque un día le pedí un permiso porque me tocaba llegar a la casa a preparar la comida de mis dos hijos menores, porque mi esposa trabaja todos los días hasta las 10 de la noche. Mis otros compañeros se ríen de mi y ya me están llamando con este mismo apodo, esto me da mucha rabia y me hace sentir irrespetado y ha generado discusiones en la planta. También le he pedido permisos para asistir a los eventos de mis hijos y me los ha negado. Eso es muy injusto. Me siento muy aburrido y he pensado en renunciar a mi trabajo, les pido por favor me ayuden con esta situación.

Cordialmente,

ANDRES ARANGO - Operario de producción.



## 2. Existe una conducta que constituya acoso laboral?

**ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas (**algunos ejemplos**):

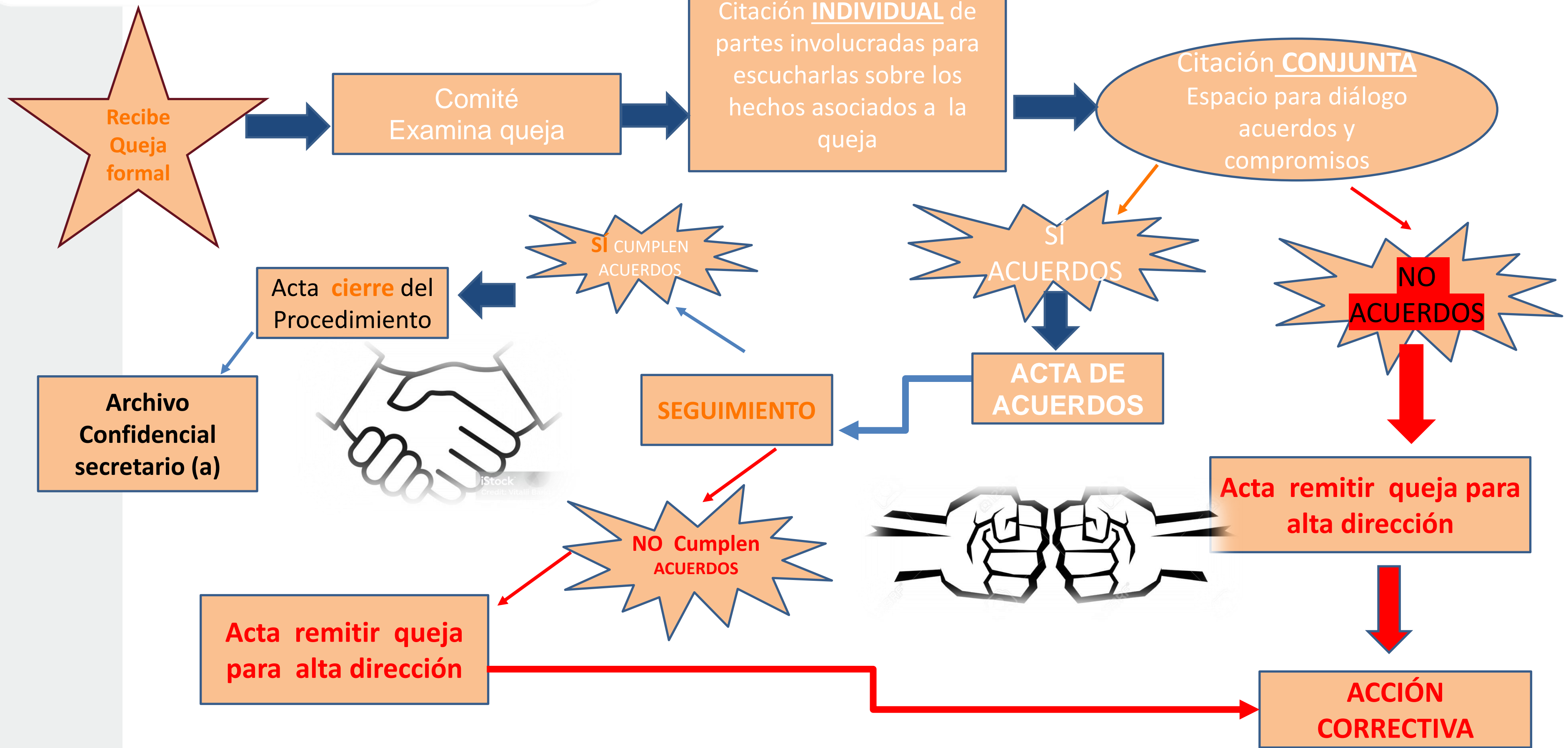
- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso,
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;



# El caso de Andres Arango

Mi nombre es ANDRES ARANGO, soy operario de producción en la empresa desde hace 10 años. Quiero manifestar QUEJA frente al acoso laboral que estoy sufriendo por parte de mi coordinador ROBERTO OCAMPO. Él me la tiene montada, es injusto y prepotente, además que desconoce los procesos de la planta. Con mucha frecuencia, nos programa reuniones después de las 4:00 p.m, hora en la que termina mi jornada laboral y esto me afecta porque no puedo ir a ver jugar fútbol a mi hijo de 8 años. En la planta me trata mal, incluso frente a mis compañeros me dice que yo soy un sonso, que “trabaja más una pala empuñada que yo”. En los últimos tres meses me ha enviado con frecuencia a procesos disciplinarios a gestión humana. Me llama la “madrecita” porque un día le pedí un permiso porque me tocaba llegar a la casa a preparar la comida de mis dos hijos menores, porque mi esposa trabaja todos los días hasta las 10 de la noche. Mis otros compañeros se ríen de mi y ya me están llamando con este mismo apodo, esto me da mucha rabia y me hace sentir irrespetado y ha generado discusiones en la planta. También le he pedido permisos para asistir a los eventos de mis hijos y me los ha negado. Eso es muy injusto. Me siento muy aburrido y he pensado en renunciar a mi trabajo, les pido por favor me ayuden con esta situación.





**PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL**



# Citación INDIVIDUAL de las partes involucradas

**Mapeo individual del Conflicto – Caracterizar la queja del denunciante  
Comunicación No Violenta - Un mensaje de vida (Marshall B. Rosenberg).**

<b>HECHO</b>	<b>EMOCIÓN</b>	<b>NECESIDAD</b>	<b>PROPUESTA</b>

**Ambas partes deben describir la situación (los hechos) y las circunstancias alrededor de los mismos – Solicitud por escrito.**

**3. Escuchar** a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



# CITACIÓN CONJUNTA

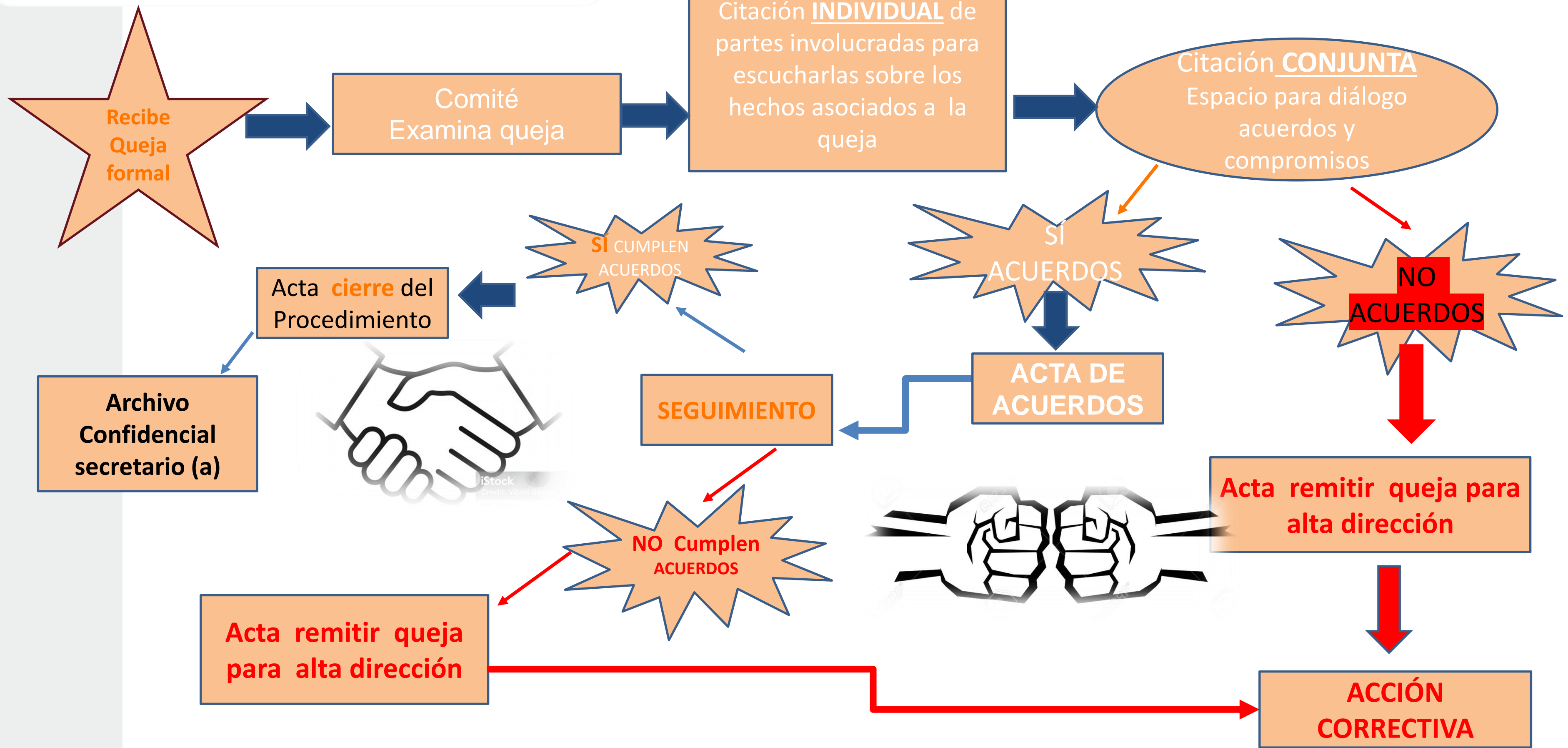
## Llegar a acuerdos

### Análisis del conflicto para concretar acuerdos (Mediación y conciliación)



HECHOS	PUNTOS DE ENCUENTRO	PUNTOS DE DESENCUENTRO	PROPUESTA PARA SOLUCIÓN
1.			

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.



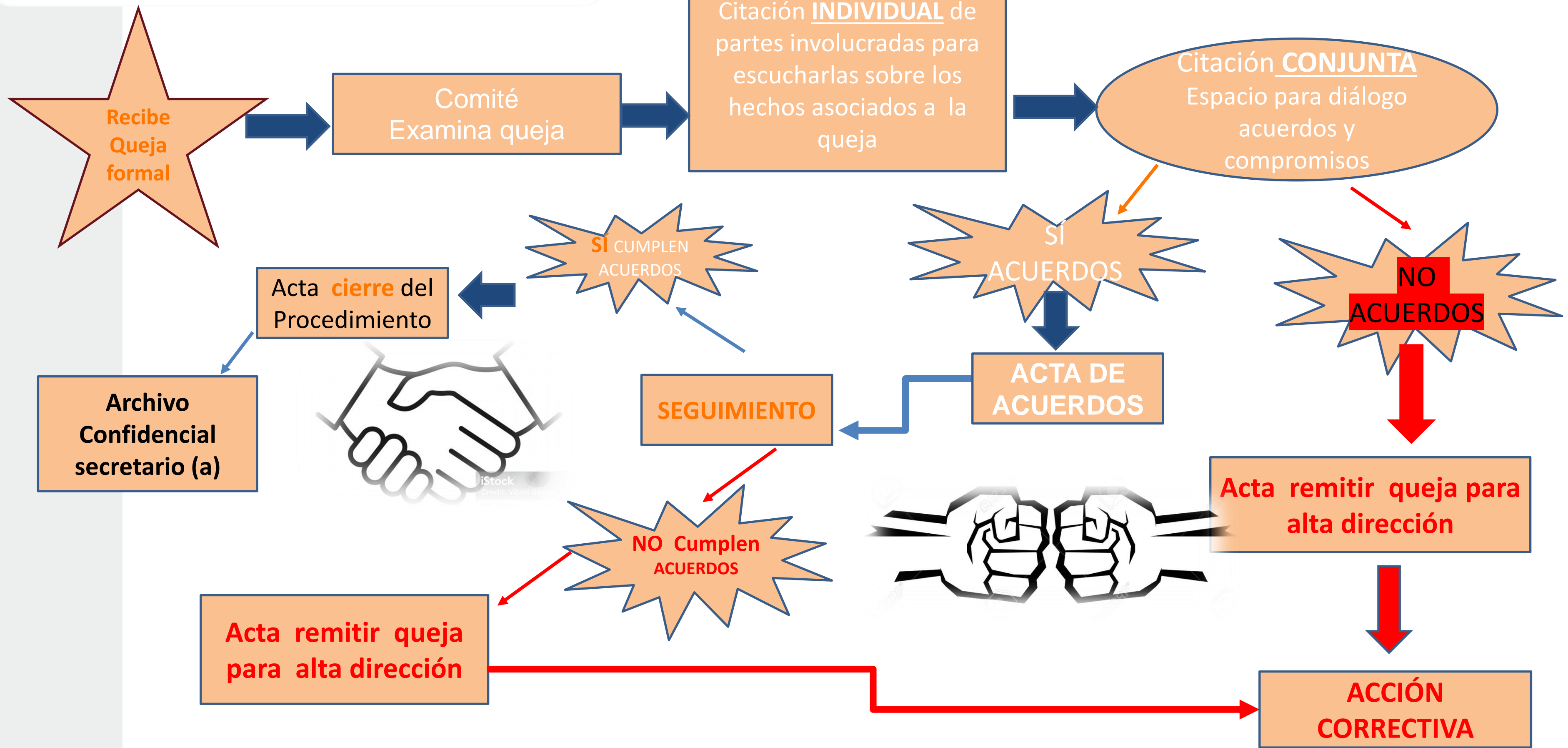
**PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL**



# Plan de Mejora y Seguimiento



5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de 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, 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.

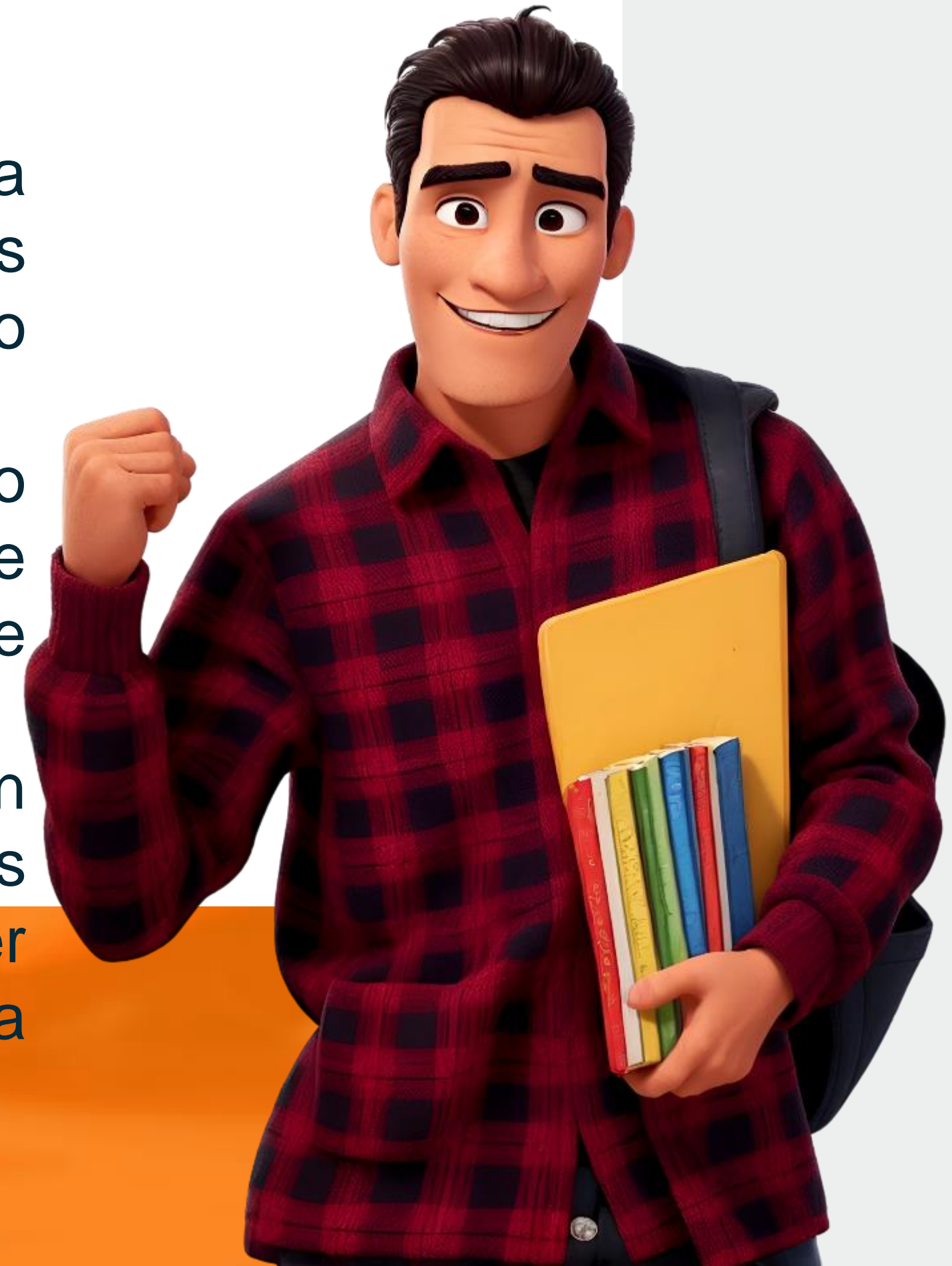


# PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL







# Conclusiones y buenas practicas

- La mediación y conciliación de conflictos es la función fundamental del COCOLAB, por lo que sus miembros deben establecer un procedimiento claro frente a esta función.
- El COCOLAB crea lazos y llega a acuerdos, como medida preventiva del acoso, pero en caso de requerirse corrección y sanción debe dar el trámite correspondiente.
- Las situaciones conflictivas o de presunto acoso en nuestras organizaciones son diversas, por lo que los miembros del COCOLAB deben no solo conocer ampliamente la legislación al respecto, sino llevarla a la práctica en la solución de dichas situaciones.



# Bibliografía

-  Gobernación de Antioquia. (2011). *Módulo de Habilidades para la Vida* (Ed. rev.). Medellín, Colombia.  
<https://www.dssa.gov.co/index.php/descargas/877-modulo-habilidades-para-la-vida/file>
-  Resolución 652 de 2012.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374#:~:text=Art%C3%ADculo%205%C2%B0.&text=El%20per%C3%ADodo%20de%20los%20miembros,la%20elecci%C3%B3n%20y%2Fo%20designaci%C3%B3n.>
-  Ministerio del trabajo. Resolución 4927 de 2016.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=91300>
-  Resolución 2646 del 2008.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>





# Evaluémonos

---








# ¿Preguntas?



Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

# Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



# POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

## Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

## ¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp





# *¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!*



Escanea el código  
QR con tu celular