

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

***NORMATIVIDAD Y
ACTUALIZACIONES LEGALES
EN RIESGOS LABORALES***

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



SESIÓN 10: NORMATIVIDAD - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Experto Líder:

- JESUS PALOMINO CERVANTES

Perfil Profesional:

- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



*“ Es grande ser grande,
pero es mayor ser humano. ”*

Will Rogers



TABLA DE CONTENIDO

01

Fundamento legal

02

Conformación Comité de
Convivencia Laboral

03

Funciones Comité

04

Sanciones

05

Acoso sexual y Comité de
Convivencia Laboral



Objetivo general

Promover la sana convivencia en los lugares de trabajo



Objetivos específicos



Brindar herramientas
para la prevención
del acoso laboral



Facilitar la solución de
conflictos en el ámbito
laboral



Diferencias entre el
acoso laboral y el
acoso sexual



FUNDAMENTO LEGAL

Línea del tiempo

Ley 1010 de 2006

Artículo 9°, num 1:

Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

Resolución 652 de 2012

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas



Resolución 2646 de 2008

Artículo 14, numeral 17:

Empleador debe conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento para prevenir las conductas de acoso laboral.

Resolución 1356 de 2012

Modifica la Resolución 652 de 2012



CONFORMACION COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

UNO O VARIOS COMITES EN UNA MISMA EMPRESA

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.

(Resolución 652 de 2012. artículo 2°, modificada por la Res. 1356 de 2012)

CONFORMACION COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

(Resolución 652 de 2012. artículo 3°, modificada por la Res. 1356 de 2012)



PERIODO: 2 años

REUNIONES: Cada 3 meses

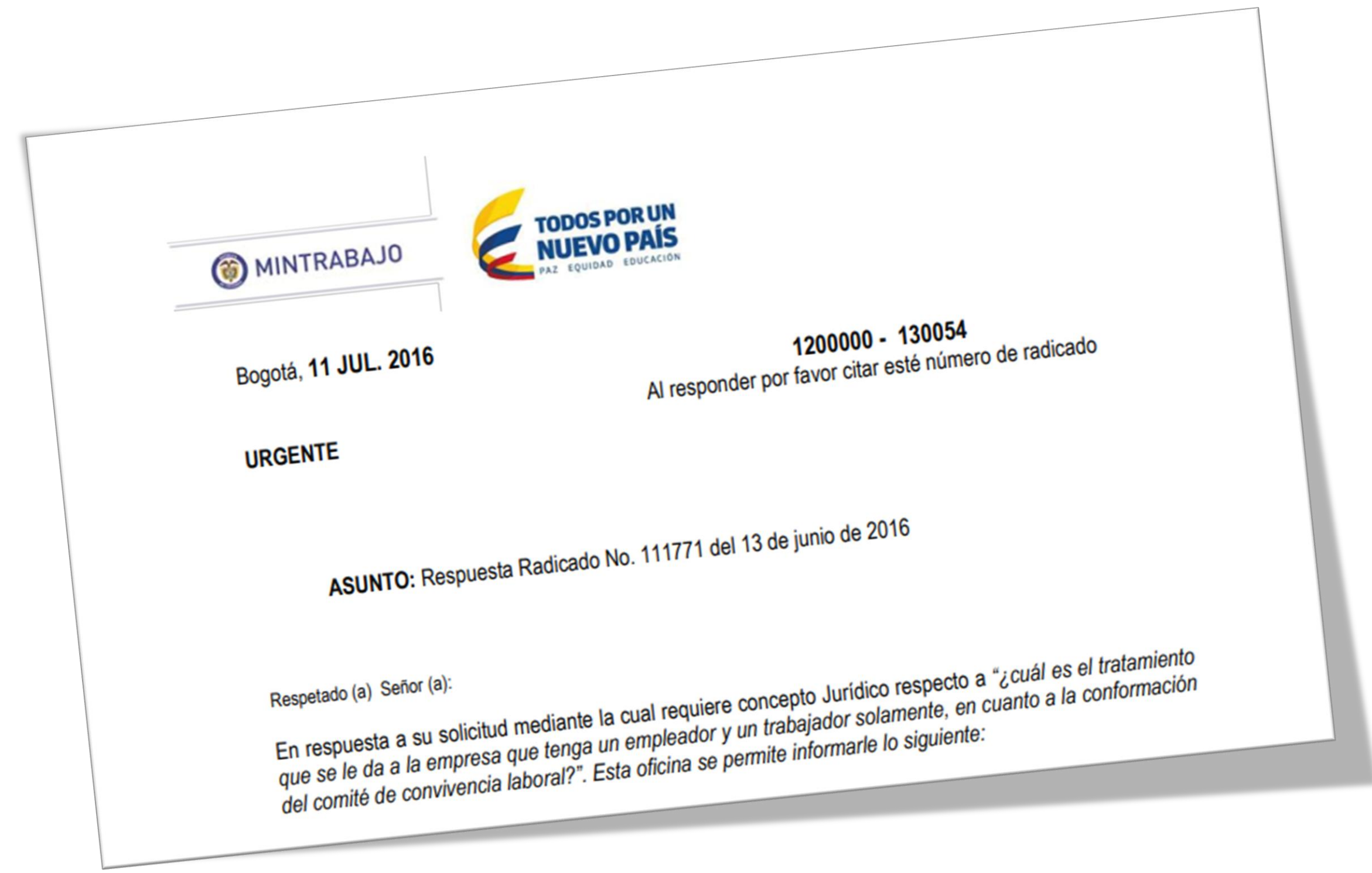
COMPETENCIAS INTEGRANTES COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

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.

(Resolución 652 de 2012. artículo 3°, modificada por la Res. 1356 de 2012)

Ministerio del Trabajo

Concepto de Julio 11 de 2016



Ministerio del Trabajo

Concepto de Julio 11 de 2016



Teniendo en cuenta lo anterior y al observar la claridad jurídica, en caso de que no existan como mínimo los dos representantes del empleador y los dos representantes de los trabajadores, en este caso no podrá existir Comité de Convivencia Laboral dado que no se cumple con los preceptos mínimos legales para su conformación. No obstante, y teniendo en cuenta que la Procuraduría General de la Nación junto con este Ministerio, tenemos la competencia para interponer las sanciones correspondientes a quienes no conformen el mismo, entendería esta oficina que el empleador por su parte deberá mediante medios idóneos demostrar ante las autoridades competentes descritas anteriormente, que real y efectivamente existe una imposibilidad para la conformación de dicho comité.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ
Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M. 21052016
Revisó: Ligia R.
Aprobó: Zully A.

Ruta Electrónica: IF1 CAROLINA.MPARAENTREGAR28 JUN DE 2016RAD. 11 071 COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL CON UN TRABAJADOR.doc

Camara 14 Nº 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co





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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

(Resolución 652 de 2012. artículo 3º, modificada por la Res. 1356 de 2012)

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CCL




POSITIVA
 COMPAÑÍA DE SEGUROS


POSITIVAMENTE
 • SALUDABLE •
 Salud Positiva a la medida de la empresa

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CCL

Lo que debes saber sobre el Comité de Convivencia en solo dos pasos:

PASO 1

Fortalecemos tus competencias conceptuales



¿Qué es?

1. Comité de Convivencia Laboral

El comité de convivencia es un mecanismo que tiene como objeto conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto Acoso Laboral o de Convivencia. De esta manera, el Comité de Convivencia debe contribuir, mediante acciones, a mantener un sano ambiente laboral.

2. ¿Cuál es la vigencia del Comité de Convivencia Laboral?

Según la **Resolución 652 de 2012, Artículo 5** "El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación".


POSITIVA
 COMPAÑÍA DE SEGUROS



¡AHORA ES MÁS FÁCIL realizar la convocatoria de los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral!

POSITIVA a través de **ALISTA**® ha diseñado para ti la solución de **ELECCIONES ELECTRÓNICAS**.

A continuación, te orientamos para el uso adecuado de este beneficio.

¡Recuerda!

- Ingresar desde un el navegador web a <https://www.alissta.gov.co/>
- 1.** Ingresa al menú **PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES** en Alissta®
- 2.** Luego dirígete a Comité en SST y Elecciones Comité de Convivencia



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) _____

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:
 1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cuáles)? Relacionelas y adjúntelas

Firma del empleado: _____
 Nombre: _____

Recibe: _____
 Firma: _____
 Nombre: _____

USO EXCLUSIVO DEL

FORMATO SUGERIDO PARA SEGUIMIENTO QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO

Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	
Seguimiento No.	
No./Cód. Caso:	
Nombre de quien refiere la situación:	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	

1. ACCIONES REALIZADAS

Responsables del Seguimiento

2. ASPECTOS NO RESUELTOS

3. COMPROMISOS PARA EL POSTERIOR SEGUIMIENTO

FORMATO SUGERIDO ACTA DE COMPROMISOS

Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	
No./Cód. Caso:	
Nombre de quien refiere la situación:	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISOS PENDIENTES DE SEGUIMIENTO (DESCRIBIR RAZONES POR LAS CUALES SE ENCUENTRAN PENDIENTES)

FIRMA DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Nombre y C.C.	
OBSERVACIONES	Nombre y C.C.

REPRESENTANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA

Nombre: _____
 Nombre: _____
 Nombre: _____



FUNCIONES COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

FUNCIONES COMITE



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.

Formato sugerido para presentar quejas relacionadas con acoso laboral

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)	
<p>1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:</p> <p>1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)</p>	
1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas	
Firma del empleado:	
Nombre:	
USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ	
Recibe:	
Firma:	
Nombre:	

FUNCIONES COMITE



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.

FUNCIONES COMITE



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

FUNCIONES COMITE



4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia

FUNCIONES COMITE



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.

Formato sugerido
Acta de Compromisos

FORMATO SUGERIDO ACTA DE COMPROMISOS	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	
No./Cód. Caso:	
Nombre de quien refiere la situación:	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
COMPROMISOS ADQUIRIDOS	
COMPROMISOS PENDIENTES DE SEGUIMIENTO (DESCRIBIR RAZONES POR LAS CUALES SE ENCUENTRAN PENDIENTES)	
FIRMA DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	
Nombre y C.C.	Nombre y C.C.
OBSERVACIONES	
REPRESENTANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA	
Nombre:	
Nombre:	
Nombre:	

FUNCIONES COMITE



6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Formato sugerido para seguimiento quejas relacionadas con acoso laboral

FORMATO SUGERIDO PARA SEGUIMIENTO QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	
Seguimiento No.	
No./Cód. Caso:	
Nombre de quien refiere la situación:	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
1. ACCIONES REALIZADAS	
Responsables del Seguimiento	
2. ASPECTOS NO RESUELTOS	
3. COMPROMISOS PARA EL POSTERIOR SEGUIMIENTO	

FUNCIONES COMITE



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

FUNCIONES COMITE



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.

FUNCIONES COMITE



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.

FUNCIONES COMITE



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

FUNCIONES PRESIDENTE(A) COMITE

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

FUNCIONES SECRETARIO(A) COMITE

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.

(. . .)

FUNCIONES SECRETARIO(A) COMITE

(. . .)

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



SANCIONES

SANCIONES

1. Falta disciplinaria gravísima, cuando su autor sea un servidor público.
2. Terminación contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador, con indemnización.
3. Multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Pagar a EPS y ARL el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
5. Presunción justa causa terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración pago preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo
6. Justa causa terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno



ACOSO SEXUAL Y COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

Ley 599 de 2000

Artículo 210 A.- Acoso sexual. Artículo adicionado por el artículo [29](#) de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Proyecto de Ley # 372/2024C

“Por la cual se modifica el delito de acoso sexual”

Artículo 210 A. Acoso sexual. *El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.*

En la misma pena incurrirá el que realice las conductas descritas en el inciso anterior, sin que exista la superioridad manifiesta o las relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, con fines sexuales o de otra índole no consentidos.

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.



Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Artículo 2°- Definición de acoso sexual:

Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de

- persecución, hostigamiento o asedio,
- de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa,
- que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal,
- mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual,
- la posición laboral, social, o económica,

que se dé una o varias veces en contra de otra persona

en el contexto laboral y

en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones

Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas

Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y

las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Obligaciones de los empleadores.

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.

(. . . .)

(artículo 11)

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Obligaciones de los empleadores.

(. . . .)

Parágrafo 1. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. Las obligaciones señaladas en el presente artículo deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

Parágrafo 3. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente

(artículo 11)

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Garantía de protección.

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

(artículo 13)

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, así:

10. *<sic> Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. .*

(artículo 16)

Nota: La Ley 1010 de 2006 solo tiene tres (3) numerales

Bibliografía

- <https://www.posipedia.com.co>
- <https://www.presidencia.gov.co>
- <https://www.mintrabajo.gov.co>
- <https://www.minsalud.gov.co>
- <https://www.imprenta.gov.co>
- <https://www.funcionpublica.gov.co>





¿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



¡SÍGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular