

INFORME FINAL SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

LABORAL EN LA EMPRESA RODRIGO PELÁEZ VILA.

KM 9 VÍA ALVARADO.

Presentado por

Emilse Cardoso lozano.

Asesor

Esp. Carlos Andrés Guzmán Rojas.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

UNIMINUTO

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

IBAGUÉ, TOLIMA

2018

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado en primer lugar A Dios Por haberme dado la salud y la oportunidad de llegar hasta este punto de mi pregrado.

A mis padres, aunque no están aquí, me ayudaron a que este gran esfuerzo se convirtiera en realidad.

A mi esposo y a mi hijo quienes me dieron la fuerza, motivación y el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mis profesores gracias por compartir sus conocimientos, experiencias e impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional, especialmente Carlos Andrés Guzmán por el apoyo ofrecido en la elaboración de esta sistematización.

A mis compañeros por el tiempo compartido y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome para que este sueño se hiciera realidad.

“Sin la constancia y el apoyo de todos ustedes esto hoy no sería posible.”

Tabla De Contenido

Introducción.....	1
Tema Central	4
1. Objetivos	6
1.1 Objetivo General	6
1.2 Objetivos Específicos.	6
2. Justificación	7
3. Marco Referencial.....	9
3.1 Antecedente.....	9
Antecedentes Históricos.	9
3.2 Marco Teórico.	19
3.3 Marco Conceptual.	26
3.4 Marco Legal.	33
3.5 Metodología Propuesta	36
3.5.1 Ciclo PHVA.....	36
3.5.2. Sistematización Pasos De Oscar Jara.....	40
4. Descriptores	51
El Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo (Copasst).....	51
Reuniones.	54
El quórum.	54
Designaciones.....	54
Vigencia.....	55
Funciones del Copasst.	55
Funciones Del Presidente:	57
Funciones Del Secretario.	58
Obligaciones del empleador.	59

Obligaciones de los trabajadores.....	59
Sanciones.....	60
Comité De Convivencia Laboral.....	62
Modalidades de acoso laboral.....	62
Medidas Preventivas:	72
Conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral	78
Funciones del comité de convivencia laboral.....	80
Funciones del presidente.....	82
Funciones del secretario.....	82
Reuniones.....	83
Recursos para el funcionamiento del comité.....	84
Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.....	84
Vigencia.....	85
Sanciones.....	85
Obligaciones especiales.....	86
Inhabilidades.....	87
Causales de retiro.....	87
Reemplazos temporales y definitivos.....	88
Funcionamiento del comité.....	88
Metodología de las sesiones del comité.....	90
Tramite de las quejas ante el comité de convivencia laboral.....	91
Recepción de la queja.....	91
Atención de la queja.....	92
Consideraciones.....	92
5. Primer tiempo: Punto de partida.....	93
5.1 Antes.....	93
5.2 Aspectos generales de la empresa.....	95
5.3 Horarios de atención al usuario	96

5.4 Misión y Visión	96
5.5 Productos Y Servicio	97
5.6 Organigrama	97
6. Segundo tiempo: Las preguntas iniciales	98
6.1 Durante	98
6.2 Plan de acción	98
7. Tercer tiempo: Recuperación del proceso vivido	100
7.1. Investigación	100
7.2. Diseño	100
7.3. Definir número de miembros	101
7.4. Convocatoria	101
7.5. Divulgación del Copasst y ccl	102
7.6. Proceso de votación y escrutinio	102
7.7. Revisión de votos e información de resultados.	103
7.8. Documentación.	103
7.9. Nombramiento de los miembros de los comités trabajadores elegidos por votación y delegados por el empleador.	103
8. Cuarto tiempo: Reflexión de fondo	105
8.1 Después	105
8.2 Aprendizajes profesionales	106
9. Riesgos del proyecto	107
10. Quinto tiempo: Los puntos de llegada	108
10.1 Conclusiones	108
10. Referencias bibliográficas	110
11. Anexos fotográficos	114



Diseño E Implementación De Mecanismos De Participación Laboral En La Empresa

Rodrigo Peláez Vila-Km 9 Vía Alvarado.

Introducción

En los últimos tiempos, ha obtenido importancia la seguridad y salud de los trabajadores con el fin de proteger la vida, salud e integridad de los colaboradores, razón por la cual existe un principal énfasis en la prevención de las lesiones a causa de accidentes de trabajo y la afectación de la salud por las enfermedades ocupacionales.

Se debe destacar que el deber del empleador es velar por la seguridad y salud de los trabajadores deriva del hecho de que es básicamente él ,quien fija las condiciones en las que éstos realizan su trabajo; sin embargo, se debe mencionar que si bien nuestra legislación ha establecido una serie de obligaciones al contratante para la prevención de riesgos, esto no sería eficaz sin la participación del personal, siendo primordial, ya que les permite el derecho a ser parte de la toma de decisiones y medidas de prevención adoptadas por el empresario en las condiciones de trabajo que les otorgue para el desempeño de sus funciones, el Promoverla implica asumir una nueva cultura que los convierte en verdaderos protagonistas de un proceso orientado a la mejora permanente de las condiciones de laborales; cuyo fin es conseguir mayores niveles de Bienestar colectivo.



Con base en ello, La sistematización se desarrolló basada en el diagnóstico inicial realizado durante la práctica profesional, acorde a las necesidades detectadas en la Hacienda **RODRIGO PELAEZ VILA**, el cual se encuentra enfocado en la importancia del derecho que tienen los Trabajadores de contar con espacios de participación en la empresa, determinando que el Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo (COPASST) Y El Comité de Convivencia Laboral, son la mejor forma de intervención que ellos tienen en la gestión empresarial.

Con el diseño e implementación de los **Mecanismos De Participación Laboral**, se desglosa un plan de actividades, con el fin de dar cumplimiento se procedió a realizar un análisis de las Principales normas internacionales de la OIT, legislación nacional vigente y documentos de diferentes autores sobre la participación de trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo enfocada en dichos comités; como lo son la Resolución 2013 de 1986 para organización y funcionamiento del COPASST y el Comité De Convivencia Laboral inmersa en la Ley 1010 de 2006 ,donde se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y las Resoluciones 652 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, y la Resolución 1356 del 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, Conformación, características integrantes y funcionamiento.

El desarrollo de este trabajo permitió aplicar los conocimientos y herramientas adquiridas a lo largo de toda la formación académica como administradora en salud ocupacional, contribuyendo a la empresa a desarrollar el COPASST y CCL, cumpliendo así lo indicado por la ley y



Generando un ambiente laboral adecuado dentro de las instalaciones de la empresa, siendo los mayores beneficiados los empleados de la misma.

Finalmente, se pretende, alrededor de la metodología planteada, dejar instrumentos o recopilaciones que sirvan de base para la aplicación de otros estudios relacionados con los Mecanismos De Participación Laboral.



Tema Central

Durante la sistematización se trabajará en el diseño e implementación de los mecanismos de participación laboral en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**, ya que en el tiempo de práctica con el acompañamiento de la profesional en seguridad y salud en el trabajo, evidenciamos la carencia y desconocimiento total sobre requisitos legales, conformación ,funciones, vigencia, reuniones, obligaciones, actividades a cargo del COPASST y CCL ;grupos que trabajan por la promoción, la vigilancia y cumplimiento de las normas y reglamentos del SG-SST ; permitiendo a su vez crear espacios donde sus colaboradores puedan participar en las diferentes áreas de la seguridad y salud en el trabajo; para lo cual la alta dirección proporcionó los recursos financieros, físicos, humanos y tecnológicos.

De esta manera, se procede a dar cumplimiento a la normatividad colombiana; la Resolución 2013 de 1986 para el COPASST y el Comité De Convivencia Laboral inmersa en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, para evitar sanciones como amonestación, multas, cierre temporal ò parcial ò cierre definitivo por incumplimiento, articulado en los Decreto 1072 de 2015 y el Decreto1295 de 1994 (Art. 91).

Por lo anteriormente mencionado se realizaron las siguientes actividades:

Capacitación a colaboradores sobre los Mecanismos de participación (COPASST y CCL); se aplicaron instrumentos de evaluación que determinaron el grado de entendimiento del personal frente a estos comités.



Elaboración de acta de convocatoria, formatos de inscripción, Tarjetón de candidatos y de las diferentes actas que se requieren para la documentación: Apertura elecciones, votación y escrutinio, cierre, constitución, Reunión de comités. Conformación del COPASST y CCL.

Se hizo necesario su ejecución con el fin de Promover en los trabajadores el derecho a la participación en el interior de la empresa, con la finalidad de reducir al mínimo los riesgos de una enfermedad y accidente laboral, a mejorar las condiciones laborales, contribuir en Protegerlos contra los riesgos psicosociales, que pueden afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral.



1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Sistematizar la experiencia desarrollada en los mecanismos de participación laboral durante la práctica profesional, realizada en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**.

1.2 Objetivos Específicos.

-Diagnosticar como se encuentra la empresa actualmente frente a los requerimientos legales, relacionados a mecanismos de participación laboral.

-Elaborar las herramientas necesarias, basados en las exigencias específicas para su implementación.

-Evidenciar la metodología a través de la cual se desarrollaron los comités, con el fin de establecer una ruta para el estudio adecuado del instrumento.

-Socializar con la alta dirección y colaboradores el material obtenido.



2. Justificación

Los **Mecanismos De Participación Laboral** son un tema muy importante tanto para empleados como para empleadores ya que genera múltiples beneficios para ambas partes, creando un espacio propicio para una buena comunicación, haciendo más fácil la retroalimentación, mejorando el clima laboral y temas relativos a seguridad y salud en el trabajo.

Debido al carácter obligatorio de la Resolución 2013 de 1986 para el COPASST y el Comité De Convivencia Laboral inmersa en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, además de buscar crear espacios de intervención laboral y permitir el derecho de participación ciudadana consagrado en la Constitución Política colombiana (Artículo 40), la jurisprudencia y tratados internacionales (las normas constitucionales y legales, jurisprudencia de la Corte Constitucional y Tratados Internacionales).

Razones en las cuales la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA** de cierta forma estaba incumplimiento, fueron las que me motivaron mediante la práctica profesional a realizar su diseño e implementación ; con el fin de gestionar la SST eficientemente desde la normatividad vigente relacionada, cumpliendo a cabalidad la reglamentación mínima que exige el gobierno para poder operar sin inconvenientes legales, ya que si no se cumple, la empresa podría estar incurriendo en sanciones económicas o el cierre de la misma.



Finalmente, más allá de cumplir con un requisito de ley, a través de un manejo adecuado y Efectivo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se busca garantizar la razón relevante de los comités que es lograr un clima laboral agradable, trabajo en equipo, mejorar la comunicación entre colaboradores y el empleador, además de permitir entornos de trabajo decentes y una sólida cultura en materia de seguridad laboral.



3. Marco Referencial

3.1 Antecedente

Antecedentes Históricos.

Evolución Histórica De La Participación Ciudadana Y La Democracia.

Durante el “**Siglo V**, la democracia en Atenas en el ciclo de Pericles, da el Nacimiento de la democracia en la Grecia clásica. En antiguo Egipto las leyes eran de los faraones y existía democracia ni participación ciudadana. Mientras que en Europa A finales del siglo quinto a la caída del imperio romano, ciudades libres como Italia, Alemania, Países bajos utilizaron principios de participación ciudadana la cual era considerada como virtud. (La asamblea era su intención). El senado romano era una institución complementaria a la vida pública y quienes decidían por el pueblo; entretanto en Roma los ciudadanos romanos son los que eligen

Magistrados para la aprobación de sus leyes y normas y en Atenas el ciudadano ejercía su participación como hombre libre en las decisiones públicas”. (Medina, 2015).

“Así mismo en el **año 578 -509** en Roma se presenta la monarquía del emperador Servio Tulio y la división de clases sociales, además en la República De Roma Para este periodo se



Registra la abolición de la monarquía de Rómulo y la creación de la república por Julio Cesar “. (Medina, 2015).

“De ahí en la **Edad Media** Se efectuaban asambleas que representaban los intereses de unos pocos ciudadanos. Se incluye la elección de autoridades (alcaldes, concejales). Se caracteriza por el absolutismo y liberales conformado por la nobleza, el clero y la gente común.

Los funcionarios públicos son servidores del pueblo. Derechos individuales.

Los ciudadanos adquieren plenos derechos políticos y se instaura el voto universal.

Surge la democracia representativa, atención de los asuntos políticos”. (Medina, 2015)

“En Londres en el año 1215 por medio de la carta magna el poder del monarca es disminuido y se da participación en decisiones a los nobles que conformaron un parlamento.

Después en el **SIGLO XIII** en Europa Tomas de Aquino describe que todo debe ser aprobado por todos, posteriormente, a medida que se despliega el fenómeno de las sociedades burguesas las ciudades eligen representantes para que participen en las cortes”. (Medina, 2015).

Con relación al “**SIGLO XIV** en Europa las cortes estaban conformadas por tres estamentos: dos privilegiados, la nobleza y el clero y un tercero llamado de la gente común ampliándose la participación política”. (Medina, 2015).

En el “**año 1690**, Jhon Locke padre del liberalismo moderno plantea que la soberanía emanaba del pueblo y no de una sola persona”. (Medina, 2015).



Por último en el “**año 1776**, durante las guerras de independencia estadounidense del año **1776** y la revolución francesa en el año **1789** se alimentaron el fervor del pueblo para liberarse del yugo y a ser participativos en las decisiones políticas”. (Medina, 2015).

En otras referencias encontradas se evidencia que en los “**últimos decenios**, la mayoría de los países europeos han reconocido y regulado el derecho de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales “(Vogel, 1994). Surgiendo, así, en los centros de trabajo la figura del representante de los trabajadores en materia de salud laboral o la institución de comités de salud y seguridad con participación de trabajadores y empresarios.

“A finales del **siglo XVIII**, la conflictividad social generada por la Revolución Industrial da origen al sindicalismo configurándose un elemento de acción social (auto-defensa colectiva) frente a las agotadoras condiciones de trabajo a que se ven sometidos los obreros “(Pere & Vogel).

“Con el **siglo XX** hace su aparición un nuevo elemento de intervención en salud laboral, la regulación normativa. Orientada en un principio casi exclusivamente a la compensación de

Los daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir de la II Guerra Mundial va incorporando progresivamente objetivos de prevención”. (Pere & Vogel).

“En la **segunda mitad del siglo XX**, se configuran nuevas orientaciones: el enfoque global, la intervención intersectorial y la participación de los trabajadores. Hacia finales de los Años 60, un periodo de fuertes movilizaciones obreras coloca las condiciones de trabajo en el



Centro del conflicto social y convierte la defensa de la salud, presente desde la aparición de la clase obrera, En una prioridad colectiva. Al mismo tiempo, la prevención se va imponiendo como objetivo a conseguir: la OIT crea en 1975 el Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) con el objetivo de abordar los problemas "en una óptica global en el marco integral de la política económica, educativa y social"; la OMS, a su vez, propone en 1985 la integración funcional y la coordinación administrativa entre la atención primaria y la salud laboral preventiva; la Unión Europea en 1989 apuesta por un modelo de prevención basado en la participación y el protagonismo de los agentes sociales". (Pere & Vogel).

“En 1980 el servicio de medicina preventiva de una factoría **Volvo** en **Suecia** mostró a la dirección de la empresa que la baja capacidad de decisión de los empleados estaba asociada con una mayor incidencia de síntomas médicos, de estrés y de insatisfacción y con un menor interés por el trabajo. La dirección promovió un programa de cambios ("job redesign") pactado con los sindicatos, eliminando las restricciones innecesarias a la capacidad de decisión de los empleados, aumentando el contenido intelectual de las tareas y estimulando una mayor cohesión social en las

Unidades de trabajo. Dos años después, se observó un descenso significativo en los indicadores de estrés junto a un aumento de la motivación, de la eficacia y de la productividad. Hay, pues, un efecto intrínsecamente saludable de la participación que ha podido ser repetidamente demostrado en experiencias muy diversas” (Karasek & Theorell, 1990).



Teniendo en cuenta que” la participación constituye un derecho y un deber para las personas. La *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)* en su artículo 27 precisa que: “toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a Participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten”, así mismo, “toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos”. (*Declaración Universal de Derechos Humanos., 1948*)

“Para lograr la participación del personal, es necesario el liderazgo y firme compromiso por parte de los directivos de la organización para el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (OIT, 2011)

A saber, “los jefes de área son los representantes del empleador de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo colombiano”, deben asumir una responsabilidad integral y activa con el SG-SST, ser ejemplo a seguir por parte de sus trabajadores, participar en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo generados por los procesos o actividades de su Área y promover la participación de su equipo. A su vez, “los trabajadores deben participar activamente como beneficiarios y actores esenciales del SG-SST” (OIT, 2011).

El *Instituto Laboral Andino Y Comité Sindical Andino De Salud Laboral Y Medio Ambiente* menciona” En el plano de la formulación de políticas socio laborales, la participación de trabajadores suele efectuarse a través de procedimientos de consulta, en los que las organizaciones sindicales en el ámbito nacional pueden influir para que normas y políticas nacionales establezcan medidas apropiadas para la prevención de riesgos y la protección de



Trabajadores, y también para que implementen mecanismos de participación de empresa”. (Ambiente, 2011).

El “*Instituto Laboral Andino* describe tres mecanismos de participación: el intercambio de información, la consulta y la codecisión; iniciando desde una participación distante hasta una Participación democrática que permite la generación de nuevas ideas en beneficio de todos” (Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2007, p. 14). (Bucurú, 2016)

La *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea* mediante el libro guía “Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo”. “Describe lo que significa en la práctica una participación efectiva, y el papel que los trabajadores y sus representantes pueden desempeñar para reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Hace hincapié en que los trabajadores deben asumir un papel activo y trabajar conjuntamente con sus compañeros y directivos para introducir mejoras significativas en su entorno laboral. Aunque explica el modo en que cada trabajador puede incrementar su participación, pretende contribuir igualmente a que los representantes de los trabajadores colaboren con sus empresas para elevar el nivel de participación del conjunto del personal: directivos, trabajadores y sus representantes. El objetivo general consiste en fomentar el diálogo abierto y una cultura en la que la seguridad y la salud se integren en las tareas de cada trabajador” (Trabajo, 2012).



Evolución De La Participación Ciudadana Y La Democracia En Colombia.

Existen diversas disposiciones amparadas en el principio Constitucional de configuración del Estado como una democracia participativa, que respaldan la necesidad de introducir mecanismos de participación ciudadana. A continuación se mencionan las transformaciones a través de los años en nuestro país.

En el “**año 1810-1816** La población votaba en las parroquias, acá se designaban los apoderados o electores, quienes nombraban a otros electores, ellos a su vez en el nivel de la provincia eligen a los diputados a las cortes en elecciones terciarias”. (Medina, 2015).

Durante el “**año 1821** Se estipulan los condicionamientos para ser ciudadanos, posteriormente el sufragio en **1853** fue público hasta la reforma de **1853** y hasta hoy ha sido formalmente secreto, con la utilización de papeles que se depositaban en urnas electorales. Surgen varios cambios importantes: se abolió la esclavitud en el territorio nacional y se declaran ciudadanos y con derecho al voto a todos los hombres nacidos en el territorio que estuvieron casados y que tuvieran la mayoría de edad”. (Medina, 2015).

Así mismo en el “**año 1905** (Reforma) se concede el Derecho de representación de las minorías en los cargos directivos de las corporaciones públicas, consecutivamente en **1910** Se da la Elección del presidente por voto directo del pueblo”. (Medina, 2015).

Mientras en “**1936** Es instaurado el sufragio universal para todos los hombres mayores de 21 años y en **1945**, Se permitió la selección directa de los senadores. Elegidos por asambleas”. (Medina, 2015).



De ahí en “**año 1957** (Plebiscito), Las mujeres por primera vez tienen derechos electorales y en **1975** Se instauró como ciudadanos los mayores de 18 años”. (Medina, 2015)

Después en **año 1986** con la Reforma constitucional Belisario Betancur. Se dio elección popular de alcaldes. Luego en La constitución política del año **1991** La participación es consagrada como un principio de una función tripartita, es decir cumple la función de derecho, por ser la participación un derecho fundamental que debe garantizar el Estado y de deber que cada ciudadano tiene consigo mismo y con la colectividad en participar vida política, cívica y comunitaria del país y al mismo tiempo de medio, toda vez que la participación reivindica otros derechos. (Fue pensada bajo los preceptos de la soberanía popular y a democracia participativa Art 40 constitución 1991).

Posteriormente en Colombia se expide la **ley 134 de 1994** relacionada con las normas sobre mecanismos de participación ciudadana.

Por último en el “**año 2013** con La sentencia 274 se garantiza la participación democrática y el ejercicio de los derechos políticos”. (Medina, 2015).

A partir de la entrada en vigencia de “la **Constitución de 1991**, se reconoce la participación ciudadana como un valor constitucional, un principio fundamental y como uno de los fines

Esenciales del Estado, transformando el sistema político imperante a la fecha y avanzando significativamente en la construcción de un modelo de Estado donde la ciudadanía, las regiones y las minorías juegan un papel fundamental en la definición del destino colectivo.



El objetivo principal de este trabajo es analizar el camino surtido por la participación ciudadana en Colombia, contrastando las principales modificaciones normativas que ha tenido el

Reconocimiento de la participación como derecho. Se realiza una conceptualización de la participación ciudadana, se estudian los avances y obstáculos de su reconocimiento en la Constitución del 91, y los principales retos y desafíos de la nueva Ley de Participación

Democrática – *Ley 1757 el 2015*”. (Cuesta, La participación democrática en Colombia: Un derecho, 2016).

Lo anterior para evidenciar, que al menos normativamente, “la participación ciudadana es un derecho (Art 40 constitución 1991), indispensable para el funcionamiento del sistema democrático”, convirtiéndose en un principio básico de la democracia y en el principal instrumento que posee la ciudadanía para incidir en las decisiones que les afecta”.

“A partir de allí, se erige la participación ciudadana en Colombia como un derecho-deber, lo cual significa, que, por un lado, todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder, y por otro, a estos mismos les coexiste el deber de participar en la

Vida política, civil y comunitaria del país” (Cuesta, La participación democrática en Colombia: Un derecho, 2016).

En el *Código Sustantivo Del Trabajo- 2011*, (Artículo 12). *Derechos De Asociación Y Huelga*. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes. (A, 1950).

De acuerdo con el “*Artículo 39 de la Constitución Política* los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones



Profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí?

(Constitución Política de Colombia, 2007).



3.2 Marco Teórico.

Siendo que éste documento se encuentra enfocado en los **Mecanismos De Participación Laboral**, señalaré algunas consultas realizadas en referencias bibliográficas que muestran ciertas particularidades sobre la participación de los trabajadores en la empresa; como resultado de los aspectos teóricos documentados de diferentes autores, con los cuales se abordó la experiencia dando soporte técnico a la sistematización de la vivencia en el proceso.

La Participación Ciudadana.

“Participación ciudadana, significa diferentes cosas para diferentes personas, pero esencialmente es la participación que hacen la personas para afectar la toma de decisiones, ejecución y seguimiento de las decisiones públicas”. Según (Oakley, 1991) “aunque en general, se reconoce que “la participación ciudadana desafía cualquier intento de definición o interpretación.” (Oakley, 1991).

En términos generales, este concepto según (Cunill, 1991) ha sido definida como “la intervención de la sociedad civil en la esfera de los publico”.

Actualmente, el término de participación es utilizado para explicar la incidencia de los individuos y grupos sociales en las diferentes etapas en las que se resuelven asuntos de interés



Público, es decir, en la consulta, discusiones, planteo de propuestas, y todo tipo de actividades que en las cuales interrelacionan el Estado y los ciudadanos para el progreso de la comunidad.

“El concepto de participación ciudadana en sí mismo, por su imprecisión, ha corrido igual suerte que el de movimientos sociales, sociedad civil, tercer sector, organizaciones no gubernamentales” (Bolos Jacob, 2001) “pretenden abarcar todo un universo de asociaciones o agrupaciones del ámbito social que actúan sobre lo social, es decir, independientemente de que tenga o no como objetivo incidir en el espacio público estatal”. En el caso de participación es empleado "para aludir a las organizaciones cooperativas, a las asociaciones civiles, a las comunidades de autoayuda, a la organización sindical, a la gestión de las empresas, a los movimientos sociales, a las movilizaciones coyunturales de la población, a la emisión del voto, a la asistencia comunitaria, a la exhortación sistemática en los medios masivos y a las revoluciones sociales, entre otras formas de participación que emergen de los sectores de la sociedad, cualesquiera que éstos sean." Las manifestaciones de la participación ciudadanía son muy altas, en las sociedades que tratan de consolidar un régimen democrático, este fenómeno ocurre simultáneamente en diversos espacios, con culturas muy diversas, pero todas con un objetivo central, la de dar solución a problemas de interés social. (Bolos Jacob, 2001).

“En las sociedades modernas la participación no se limita sólo a procesos electorales – participación política- , sino representa también una forma de participar, controlar y moderar el poder otorgado a los representantes políticos a través de formatos y mecanismos de participación ciudadana, que fortalezcan y nutran la vida democrática de la sociedad “(Pérez Serrano, 1999).



(Merino, 1995) explica que “la participación puede distinguirse desde diferentes puntos de vista. Para él “participar, en principio, significa “tomar parte”: convertirse uno mismo en parte de una organización que reúne a más de una sola persona. Pero también significa “compartir” algo

Con alguien o por lo menos, hacer saber a otras algunas informaciones. De modo que participar es siempre un acto social: nadie puede participar de manera exclusiva, privada, para sí mismo”.

“La participación no existe entre lo anacoretas, pues sólo se puede participar con alguien más; sólo se puede ser parte donde hay una organización que abarca por lo menos a dos personas”. (Merino, 1995).

La participación esta en el centro de la sociedad. Participar significa que la gente sea capaz de estar activamente presente en los procesos de toma de decisiones que atañen a lo colectivo que Definen el rumbo de nuestro Estado.

La posición que destaca (Aguilar Villanueva, 1992)”refuerza lo anterior ya que” sostiene que la administración debe actuar de cara a la sociedad y no quedar solamente en mera administración gubernamental, mientras más públicos sean los actos del Estado será más legítimo”.



Según (Merino M. , 1996) “la participación ciudadana significa intervenir en los centros de gobiernos de una colectividad, participar en sus decisiones en la vida colectiva, de la administración de sus recursos, del modo como se distribuye sus costos y beneficios.

Así los Ciudadanos poco a poco tomarán parte de las decisiones que tomen sus gobernantes, El propósito es lograr que la población influya sobre las políticas y decisiones públicas, para ello se hace necesario institucionalizar mecanismos, procesos y organismos a través de una normatividad legal”. Pero esa dimensión de participación ciudadana según (Cunill, 1991), “puede ser condicionada y hasta neutralizada bajo una aparente práctica democrática, y la

Participación Ciudadana puede constituirse en una plataforma de fácil uso para construir artificialmente consensos y legitimar desigualdades”. (Cunill, 1991).

Otra interpretación que le da a la participación, (Josè, 2002) indica que “es un estado de cosas en el que se comparte algo que se habla-sabe-hace-tiene con otros, es un bien a demandar y, por tanto, a producir colectivamente, genera más beneficios netos que la inhibición” (p. 24).

Las personas hacen posible la participación, de manera directa o indirecta se involucran en asuntos de interés individual y colectivo a través de diferentes formas o mecanismos de participación para comunicarse, compartir ideas e inquietudes, opinar, analizar y tomar decisiones en relación a los temas que les afectan o benefician.

En la Figura 1 se presentan las principales características de la participación.



Fuente: John Alexander González Bucurú-Universidad Santo Tomás -13 de junio de 2016.

(Gaviria Henao, 2010) *cita en su tesis de grado a Catillo* e indica que “los problemas de las organizaciones no los solucionan las máquinas, la tecnología y demás recursos económicos Por sí solos, sino que es la energía humana con sus conocimientos, experiencia y creatividad, canalizados a través de una dirección más participativa la que puede jalonarlas hacia niveles jerárquicos superiores de productividad y competitividad” (Gaviria Henao, 2010).

En la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es básico contar con la participación de los individuos de cada una de las áreas de la empresa, por consiguiente, contribuir a la gestión de los riesgos de la organización y ser parte activa para el mejoramiento del SG-SST. La participación, según (Rodríguez, 2009), es el “sistema mediante el cual los empleados de una empresa son asociados a sus beneficios y eventualmente a su gestión”.



(Pere & Vogel) han establecido una “escala progresiva de las categorías de participación en la empresa, las cuales son las siguientes:

Información: Es el nivel mínimo indispensable (la desigualdad informativa hace imposible la participación).

Consulta: Contar con el punto de vista de los trabajadores, pero manteniendo el poder de decisión.

Negociación: Acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes (convenios colectivos).

Codecisión: Mediante estructuras paritarias de decisión (máxima implicación de los trabajadores).

“El intercambio de información es preciso para que se presenten los mecanismos de participación de consulta y codecisión”. (Gaviria Henao, 2010)” menciona que la participación es imposible sin información, los empleados no pueden entender cómo funciona el proceso, si no recibe información, ni pueden mejorarlo mediante sus contribuciones”. “Sin los conocimientos y la falta de formación la organización se enfrenta a un claro obstáculo para la participación. Solo pueden funcionar con empleados competentes, dotados de habilidades para realizar tareas con eficacia” (Gaviria Henao, 2010).

“El mecanismo de participación ideal corresponde a la codecisión, la cual permite a los individuos no solamente compartir sus intereses, sino además ser parte de las decisiones



Colectivas que se tomen y ser conscientes de participar voluntariamente”. (Gaviria Henao, 2010).

“Menciona que para que la participación obtenga resultados positivos deseados, es necesario que los individuos tengan la capacidad y el deseo de participar”. “Los trabajadores no deberán limitar su participación a una cooperación pasiva y a respetar las normas de seguridad. Para alcanzar el nivel de protección más eficaz de su propia seguridad y salud, los trabajadores necesitan aprovechar plenamente los procedimientos de participación en su lugar de trabajo” (Gaviria Henao, 2010).



3.3 Marco Conceptual.

-Accidente De Trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o muerte.

-Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

-Acta: Documento en el cual se registran las actividades, asistentes, temas de una reunión, conferencia, etc.

-Alta Dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

-Ambientes De Trabajo: Condiciones que se encuentran en el interior de la organización o en los procesos de la misma.

-ARL: aseguradora de riesgos laborales.



-Capacitación: Proceso de aprendizaje por el cual una persona puede ser apta para determinada labor.

-Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

-Comité De Convivencia Laboral: Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

-Condiciones De Salud: El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.



-Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

-Copasst: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, constituye un medio importante para promocionar la SST en todos los niveles de la entidad, buscar acuerdos con la Dirección General Administrativa y responsables del SG- SST para motivar a los funcionarios y contratistas en la adquisición de Prácticas saludables, hábitos seguros y en el logro de objetivos y metas propuestas en el sistema. Su funcionamiento lo reglamenta la resolución 2013 de 1986.

-Conciliación: Según las voces de la ley 446 de 1998, artículo 64, “la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas a la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador”.



-Cronograma De Actividades: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, ubicado en el tiempo y con la asignación de responsabilidades de ejecución, se recomienda elaborarlo para un periodo máximo de un año.

-Enfermedad Profesional: Alteración del funcionamiento normal de una persona físico a mental, que se produce por estar expuesto a factores de riesgo en sus actividades laborales, y que se encuentre reglamentada en la tabla de enfermedades profesionales del decreto 1477 de 2014.

-Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intra laborales y extra laborales.

-Factores De Riesgo Psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

-Incidente De Trabajo: Suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

-Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones



Ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

-Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento, tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

-Paritario: Que está constituido por el mismo número de representantes por parte de los colaboradores como de la empresa.

-Quórum: Es la proporción de asistentes que requiere un comité para poder dar inicio a la reunión o poder tomar decisiones.

-Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

-Relación Laboral: Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación



Mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

-Riesgo: Probabilidad de que una situación u objeto pueda afectar a las personas o a las instalaciones de la organización.

-Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

-Seguridad Y Salud En El Trabajo – SST: La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las Condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

-Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) : El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la Organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo De anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.



-Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

-Vigía De Seguridad Y Salud En El Trabajo: Persona responsable de vigilar y controlar los temas de seguridad y salud en el trabajo, en una organización que cuente con menos de diez trabajadores.



3.4 Marco Legal.

Dentro el diseño e implementación de los **Mecanismos De Participación Laboral**, se debe considerar varias normas aplicables en el proyecto, a continuación se evidencia un resumen de las normas más importantes, en las cuales todas las empresas independientes de su actividad económica, tamaño, sector público ò privado, deben dar cumplimiento a la normatividad y legislación colombiana, entre las cuáles encontramos:

Desde su creación el **COPASST**, ha sido regulado por varias normas dentro de las cuales tenemos:

-Ley 9 de 1979 (Art.111): Se deja abierta la posibilidad al empleador de la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación del patrono y los trabajadores.

-Resolución 2400 de 1979 (Art 2 inciso d): Se crea la obligación por parte de los patronos de conformar los comités paritarios de higiene y seguridad.

-Decreto 614 de 1984 (Art.25): Se ordena la constitución tanto en empresas públicas o privadas de un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores.

-Decreto 614 de 1984 (Art.26): Responsabilidades de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas.



-Resolución 2013 de 1986: El Ministerio de trabajo reglamentó la conformación y el funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial. (Se explica detalladamente la organización y funcionamiento de estos comités).

-Decreto 1295 de 1994 (Artículo 35): Para las empresas de menos de 10 trabajadores, obliga a nombrar un Vigía Ocupacional (hoy vigía de seguridad y salud en el trabajo) ,que tiene las mismas funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional (actualmente **COPASST**).

-Decreto ley 1295 de 1994 (Art.63): Determinó que, a partir de su entrada en vigencia el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial se seguirá llamando Comité paritario de salud ocupacional comúnmente conocido como **COPASO**. (Adiciona responsabilidades).

- **Ley 1429 del 2010:** Suprime registro del **COPASST** ante el ministerio de trabajo.

- **Ley 1562 del 2012:** Se cambió el nombre del programa de salud ocupacional por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, por lo cual se empezó a hablar de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo.

- **Decreto 1443 del 2014 (Art 2-Parágrafo 2):** Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos **COPASO** y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.

- **Decreto 1072 de 2015 (Capítulo VI, Subderrogó al Decreto 1443 de 2014 Art.2-Parágrafo 2):** El se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos **COPASO** y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.



El CCL se encuentra reglamentado por las siguientes normativas expedidas por el ministerio de trabajo:

-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 de 2008: 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.

-Resolución 652 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.

- Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente la **Resolución 652 de 2012** y se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.



3.5 Metodología Propuesta

3.5.1 Ciclo PHVA

Propuesta por el **artículo 4 del decreto 1443 de 2014**, ciclo **PHVA** (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), ciclo de Deming o también conocido como ciclo de mejora continua o círculo de Deming, por ser su autor Edwards Deming, describe los cuatro pasos esenciales que se deben llevar a cabo de forma sistemática para lograr la mejora continua. Lo componen 4 etapas cíclicas, de forma que una vez acabada la etapa final, se debe repetir el ciclo de nuevo, sus actividades son reevaluadas periódicamente para incorporar nuevas mejoras.

-Planear.

En esta fase se realizó la etapa diagnóstica mediante la Resolución 1111/2017 y la verificación de la documentación existente en la empresa relacionada con el SG-SST, en la cual se detectó que el Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo no se encontraba vigente y el Comité De Convivencia Laboral no estaba conformado. Se establece la importancia de la conformación de dichos espacios de participación laboral, además de dar cumplimiento a la normatividad colombiana vigente.

Con el apoyo de la profesional designada por la Agropecuaria; se procede a realizar la respectiva investigación en documentos relacionados con la legislación relacionada, con profesionales en el área; que me permitieran adquirir su comprensión, En primera instancia por



El poco tiempo que quedaba para realizar estas actividades se convocó a los trabajadores , por medio escrito Acta Convocatoria firmada por gerencia, para que asistieran a una reunión , (se identificaba el número de teléfono y correo electrónico de la profesional para las respectivas inscripciones) , la cual se llevó a cabo el 16 de Noviembre del 2017 en la Hacienda DOYARE en el Km 9 vía Alvarado, con el fin de realizar el proceso completo durante ese mismo día, en vista de la dificultad para el desplazamiento hacia dicho lugar, junto con la presentación en power point para la capacitación y evaluación para determinar el grado de comprensión de los colaboradores, durante este proceso se contó con la asignación por parte del gerente de los recursos financieros, físicos, humanos y tecnológicos. Se programó la capacitación sobre Conformación del COPASST y CCL, para el 16 de noviembre 2017 a las 2:00 pm en la Hacienda DOYARE en el municipio de Alvarado.

Como evidencias se cuentan con la presentación en power point del tema capacitación, documentos escritos y listas de anotaciones, evidencias como son el registro fotográfico y de asistencia, relacionado con las vivencias de las personas involucradas dentro del proceso.

-Hacer.

Después de plantear las actividades, se realizan los documentos necesarios para poner en marcha los comités como son: registro de asistencia a capacitaciones, Acta de convocatoria, elección, conformación y actas de reuniones del COPASST y CCL.



Posteriormente como se tenía planeado de la mano de la profesional en seguridad y salud en el trabajo se realizó la reunión, en donde se capacitó y evaluó al personal sobre las funciones e importancia de los mecanismos de participación, con el fin de obtener un comité participativo, responsable y constructivo en la mejora del sistema de gestión, algunos temas importantes son:

- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. (Ejecutado por Estudiante).
- Comité de convivencia laboral. (Ejecutado por Estudiante).
- Cumplimiento de requisitos legales. (Ejecutado por profesional SO).
- Inspecciones de seguridad industrial. . (Ejecutado por profesional SO).
- Investigación de accidentes e incidentes de trabajo. . (Ejecutado por profesional SO).

En seguida se realizan las inscripciones en los formatos correspondientes de los aspirantes a los comités por parte de los colaboradores, una vez se cuentan con ellos, se procede a elegir los jurados (veedores) y a realizar el proceso de votación dando apertura con el acta de votación y escrutinio.

Alrededor de las 6pm se da por finalizado el proceso de votación y el diligenciamiento del acta de cierre posterior al conteo de los votos.

El gerente asigna a sus representantes y se deja como fecha inicial para la reunión de los representantes y suplentes de los comités el 4 de Diciembre 2017 en la hacienda.



Se notifica por medio escrito a los funcionarios las personas que fueron elegidas.

Llegada la fecha la profesional realiza la capacitación sobre las obligaciones, responsabilidades, funciones del presidente y secretario. Los colaboradores eligen al secretario y

Proceden a diligenciar actas. (Este último proceso no conto con el acompañamiento del estudiante universitario, en vista su culminación del tiempo de prácticas).

-Verificar.

Una vez concluidas todas las actividades necesarias para la conformación del COPASST y CCL, se verifica que se esté actuando bajo la normatividad, que toda la documentación se encuentre correctamente diligenciada y archivada en carpetas para futuras revisiones.

Por otra parte se analiza la información obtenida de la evaluación aplicada en la reunión, con el fin de identificar falencias en los temas.

-Actuar.

Con el fin de garantizar la participación de los colaboradores previa verificación de la documentación, se confirma el cumplimiento de los aspectos legales que competen a la conformación.

El empleador dispone dentro de la programación financiera, el otorgamiento recursos dado el caso, sean necesarios para la mejora continua del COPASST y CCL.



3.5.2. Sistematización Pasos De Oscar Jara.

Óscar Jara, en “Para sistematizar experiencias”, nos propone cinco tiempos que, al ponerse en práctica en un sentido dinámico, pueden ser cuestionados, modificados, enriquecidos y adaptados a situaciones particulares. Estos cinco tiempos consisten en los siguientes:

1. El Punto De Partida: *Partir de la propia práctica significa que hay que partir de lo que hacemos, sentimos y lo que pensamos. No se puede sistematizar algo no vivido. Puede sistematizar quien ha formado parte de la experiencia. Es decir que para que la sistematización sea real y efectiva debe efectuarse poniendo en movimiento a los propios actores.*

Su aplicación fue desarrollada durante la práctica profesional realizada en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**, mediante el diagnóstico realizado con el acompañamiento de la profesional en salud ocupacional, en el cual se identifica la carencia y desconocimiento total

Sobre aspectos legales y las actividades que giran en torno a la conformación de los mecanismos de participación laboral como son los comités de Convivencia laboral y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo .De allí surge la necesidad de implementar el proceso, inicialmente mediante la capacitación activa a todos los colaboradores de la empresa.

Se llevó registro de asistencia y fotográfico relacionados con las vivencias de las personas involucradas dentro del proceso, se encuentran constatados en presentación en power point del tema capacitación, documentos escritos y listas de anotaciones.



2. Las Preguntas Iniciales: *En esta etapa del proceso Jara (indica que se deben plantear preguntas tales como ¿Para qué queremos sistematizar? (definir el objetivo), ¿Qué experiencia (s) queremos sistematizar?, ¿Qué aspectos centrales de esas experiencias nos interesa sistematizar? (precisar un eje de sistematización). (P.179) Dichas preguntas permiten focalizar el eje de la experiencia que se quiere sistematizar sin Necesidad de abordar y analizar toda la vivencia, por otro lado, podemos definir el objetivo principal de dicha sistematización.*

En este segundo tiempo, se inicia propiamente la sistematización respondiendo a tres interrogantes, que no tienen secuencia, pero que precisan ser respondidas:

¿Para Qué Queremos Sistematizar?

Es significativo realizar la sistematización de la experiencia vivida, frente al diseño e implementación de los mecanismos de participación laboral, puesto que permitirá fortalecer el

Proceso de sensibilización ya abordado, obtener y desarrollar mejores estrategias en otras situaciones similares, gracias al conocimiento adquirido. Además de garantizarle a la población trabajadora espacios de participación laboral a los cuales tienen derecho.

¿Qué Experiencia (S) Queremos Sistematizar?

Las experiencias del diseño e implementación de los mecanismos de participación laboral (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y el comité de convivencia laboral),

Realizados en la práctica profesional en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA** en Alvarado-Tolima, durante el segundo semestre del año 2017.



¿Qué Aspectos Centrales De Esas Experiencias Nos Interesa Sistematizar?.

Sistematizar las experiencias de los mecanismos de participación laboral (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y el comité de convivencia laboral), podría precisar el siguiente eje de sistematización: "*Importancia De La Participación De Los Trabajadores De La Empresa*

RODRIGO PELAEZ VILA, *En La Conformación Del Comité De Convivencia Laboral Y El COPASST* " y "*contribución al derecho de participación laboral mediante el diseño e*

Implementación de los mecanismos de participación laboral en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA.**"

3. Recuperación Del Proceso Vívido: *En este tercer tiempo el autor plantea que debemos construir de forma ordenada lo que sucedió, tal como paso, es la parte donde contamos la experiencia que vivimos, clasificamos la información e identificamos las etapas del proceso,*

Como recomendación nos dice que debemos organizar la información clara y visible. Es decir, nos debemos basar en todos los registros posibles recolectados para contar la experiencia de forma detallada y clara.

Desde el segundo semestre del 2017, periodo en el cual estaba cursando Noveno semestre se dio inicio a la práctica profesional en la empresa **RODRIGO PELEZ VILA**, inicialmente

No contaba con el acompañamiento de la profesional en salud ocupacional debido a que este cargo no se encontraba creado, tiempo durante el cual se realizó la verificación de la documentación relacionada con SG-SST apoyada en la resolución 1111/2017, se identificó que los Comités De Convivencia Laboral y COPASST, no se encontraban vigentes ,además desde la



Gerencia hasta los colaboradores no tenían muy claro la importancia de su conformación, los aspectos legales, normativos, funcionamiento y demás actividades desarrolladas por los mismos. Una vez realizaron la respectiva contratación de la profesional, quien asigna como trabajo de grado el diseño e implementación de los mecanismos de participación laboral.

A partir de la identificación de la problemática, se llevó a cabo el desarrollo de un proceso de sensibilización frente a la situación, Con la participación del gerente, se programa la capacitación en los temas mencionados para educar a los colaboradores en donde el objetivo principal es la creación de espacios de participación laboral y conseguir la participación.

Por consiguiente, bajo la supervisión de la encargada del SG-SST, se realiza la respectiva indagación personal de otros profesionales, de la normatividad colombiana relacionada con los

Mecanismos de participación laboral y demás documentos que me permitieran adquirir su comprensión. Una vez se consiguió información veraz se procedió a realizar la presentación en power point, de igual forma la evaluación del mismo con el fin de garantizar la comprensión y elaboración de los formatos (Actas de convocatoria, formatos de inscripción, actas de apertura de elecciones, acta de cierre, acta de resultados, acta de conformación, acta de reuniones y tarjetón

De votaciones, formato evaluación del tema, consentimiento informado para la registro fotográfico).

En primera instancia por el poco tiempo que quedaba para realizar estas actividades se convocó a los trabajadores, por medio escrito Acta Convocatoria firmada por gerencia, para que asistieran a una reunión, (se identificaba el número de teléfono y correo electrónico de la



Profesional para las respectivas inscripciones), la cual se llevó a cabo el 16 de Noviembre del 2017 en la Hacienda DOYARE en el Km 9 vía Alvarado, con el fin de realizar el proceso completo durante ese mismo día, en vista de la dificultad para el desplazamiento hacia dicho lugar.

Una vez allí se adecuo un espacio dentro de la hacienda para llevar a cabo la reunión, así mismo se contó con la disposición de Video Beam, formatos necesarios para la conformación de los comités y de evaluación, consentimiento informado para los registros fotográficos, tarjetones de votación, esferos, escritorio, sillas todos los implementos necesarios para una atención y

Desarrollo de la actividad apropiada, el espacio fue facilitado para el desarrollo de la reunión ya que no cuentan con un área específica para este tipo de actividades.

Para dicha actividad se contó con la participación de todos, asistieron de forma puntual y se dio a conocer mediante presentación en power point los siguientes temas:

Comité De Convivencia Laboral:

- Concepto de acoso laboral.
- Modalidades de acoso.
- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.
- Objetivos del comité.
- Recursos para el funcionamiento.
- ¿Quiénes no pueden hacer parte del comité?
- Conformación.



- Perfil de los integrantes.
- Vigencia.
- Reuniones.
- Sanciones.
- Obligaciones de los integrantes.
- Funciones del presidente y secretario.

COPASST:

- ¿Qué es el COPASST?
- ¿Cómo está conformado?
- Integrantes.
- Obligaciones.
- Reuniones.
- Vigencia.
- Responsabilidades de los integrantes.
- Funciones.
- Funciones del presidente y secretario.

Así mismo brindaron aportes importantes que desde su rol sirvieron para implementar nuevas y mejores estrategias de acción para un mejor resultado de las intervenciones, también se les indicó la importancia realizar pausas activas durante la jornada laboral, mediante un ejercicio grupal, los productos recolectados fueron lista de asistencias, la evaluación y Registro Fotográfico).



Posterior a dichas actividades, se les solicita el diligenciamiento de los formatos de evaluación para identificar el nivel de comprensión Por parte de los mismos sobre el tema y proceder a la inscripción de candidatos. Se evidencio gran aceptación por parte de los asistentes y se presentó gran participación e interés por parte de los mismos.

En cuanto a la actividad realizada (Pausa Activa), manifestaron que les agradó y que en cierta forma por las actividades laborales no las ejecutan.

Finalmente, y después de la retroalimentación del desarrollo de la actividad se dio por terminada la intervención.

A partir de ello se da inició a la votación eligiendo los jurados del proceso y el diligenciamiento del acta de apertura de elecciones a las 2Pm concluyendo a las 6 pm, se diligencia el acta de cierre y se proceden hacer conteo y registro de votos en el acta conteo de resultados.

El gerente asigna a sus representantes y se deja como fecha inicial para la reunión de los representantes y suplentes de los comités el 4 de Diciembre 2017 en la hacienda.

Llegada la fecha la profesional realiza la capacitación sobre las obligaciones, responsabilidades, funciones del presidente y secretario. Los colaboradores eligen al secretario y proceden a diligenciar actas. (Este último proceso no conto con el acompañamiento del estudiante universitario, en vista su culminación del tiempo de prácticas).



Dentro de las actividades que no se pudieron evidenciar son la capacitación por parte de la ARL, de capacitaciones sobre los tipos de inspecciones, realización del cronograma de actividades del COPASST y de capacitaciones, ya durante esa fecha había concluido el tiempo de práctica. Vale la pena mencionar que durante la práctica profesional se vio frustrado el

Proceso de diseño e implementación de los mecanismos de participación laboral, debido a la falta de disposición de la profesional de la empresa para compartir sus conocimientos, aclarar dudas y delegar actividades al estudiante universitario, por último limitar las actividades a desarrollar por el estudiante universitario.

4. La Reflexión De Fondo: ¿Por Qué Pasó Lo Que Pasó?, *Este tiempo se refiere a la interpretación crítica del proceso vivido. Va más allá de lo descriptivo. Se trata de encontrar la razón de ser de lo que sucedió en el proceso de la experiencia; por eso, la pregunta clave es ¿por qué pasó lo que pasó?*

A partir de la sistematización de la práctica profesional se pudo obtener una reflexión de manera crítica sobre lo planteado tanto desde la experiencia de la participación como desde la

Práctica misma en la empresa en vista de la necesidad apremiante de la conformación de los Comités De Convivencia Laboral y el COPASST.

Por la intervención como profesional en formación de administración en salud ocupacional, conseguí tener una mayor aproximación a la realidad de forma más crítica, puesto que durante el transcurso de la carrera contamos con mayores bases teóricas y no se implementa la práctica de forma constante, lo cual dificulta las posteriores intervenciones con poblaciones definidas.



De acuerdo a lo evidenciado durante el desarrollo de cada una de las intervenciones realizadas se puede establecer que el proceso de sensibilización es asumido por cada grupo de trabajo de forma diferente.

Desde la práctica en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**, se pudo evidenciar la importancia de proporcionar espacios de participación a los colaboradores, conllevando a garantizar ambientes de trabajo seguros y el mejoramiento del clima laboral, contexto en el cual se llevó a cabo el proceso de sensibilización, en ese momento no se habían implementado los mecanismos de participación laboral.

5. Los Puntos De Llegada: *Es el último tiempo de esta propuesta metodológica. Toda la reflexión debe dar por resultado la formulación de conclusiones, tanto teóricas como prácticas. Formular las conclusiones y comunicar los aprendizajes es de suma importancia porque de ello dependerá que realmente puedan cumplirse los objetivos de la sistematización.*

A partir de la sistematización de la práctica profesional, se pudo abstraer que gracias a la reconstrucción del proceso vivido y al análisis crítico del mismo, se adquieren las habilidades y el conocimiento para implementar mejores estrategias de acción en futuras experiencias.

Con la elaboración del diagnóstico inicial realizado en el segundo semestre del año 2017, se pudo identificar la carencia de conocimiento por parte de la alta dirección y de los trabajadores



Sobre el SG-SST y la normatividad vigente, la ausencia de espacios que permitieran la participación laboral. Lo que conllevó a demostrar el nivel de abandono de la seguridad y el riesgo elevado en las actividades que se realizan en la empresa, por falta de información y asesoría en el tema. En vista de una necesidad real, se optó trabajar en el diseño e implementación de los Mecanismos De Participación Laboral (COPASST y CCL) y así garantizar el derecho de los colaboradores por medio de la participación, el cual asegura que todas las personas no se encuentran exentos de ello, que tengan las mismas oportunidades y

Puedan acceder a los programas de SST, permitiéndoles disfrutar de unas condiciones laborales seguras y un ambiente laboral agradable, especialmente la oportunidad de trabajar por la Prevención, se espera que continúen con el proceso ya que les asegura que todos los miembros participen de forma igualitaria; siendo importante dar continuidad con el proceso.

Durante el desarrollo la metodología utilizada fue el **ciclo PHVA** y la ruta metodológica establecida por Oscar Jara, por consiguiente, servirá de guía para trabajos relacionados con dicho

Tema, puesto que las intervenciones se encuentran basadas en la normatividad Colombiana vigente, para lo cual fue primordial realizar una investigación concienzuda de los aspectos legales y de los acordes a la realidad en la cual estamos interviniendo.

Por medio de la práctica profesional se consiguió adelantar una gran parte de la información necesaria al respecto, cabe resaltar que durante el desarrollo de la mayoría de actividades no existió el apoyo de personal idóneo dentro de la empresa, una vez se contó con la persona

Capacitada, se iniciaron labores de corrección y revisión para lograr tener una información más precisa y valida, debido a que se pudo tener la verificación del proceso por parte de la



Profesional con licencia y experiencia que en este caso es de gran importancia; como resultado se obtuvo una documentación más precisa y respaldada, además de la representación de cada una de las partes, gracias a la aceptación, compromiso, motivación y cooperación de los integrantes de la empresa frente a los mecanismos de participación laboral, a la disposición de la alta gerencia al facilitar el espacio, los recursos financieros, físicos, tecnológicos y humanos

Necesarios para conseguirlo, al apoyo por parte del docente **UNIMINUTO** al momento de aclarar dudas e inquietudes, a la investigación exhaustiva efectuada por el estudiante universitario en consultas y lecturas sobre la legislación relacionada y todo lo relacionado con su implementación, además de indagaciones a profesionales sobre el tema.

Para finalizar se logró un impacto positivo en la concientización de los directivos y colaboradores sobre su importancia dentro de la empresa, el compromiso por cuidar y salvaguardar su salud, además de la implementación de los comités, la participación activa de

Los colaboradores, afianzar conocimiento y aprender actuar ante dichas situaciones, por otra parte la empresa cuenta con los documentados (registros) necesarios, previo conocimiento de la gerencia, dado el caso que sean solicitados por los entes verificadores, de los cuales se tendrán las evidencias requeridas para soportar su conformación y vigencia.



4. Descriptores

La Hacienda **RODRIGO PELAEZ VILA** es una empresa del sector Agropecuario y Como cualquier empresa colombiana debe cumplir la legislación y normas vigentes en las cuales se promueven la participan de los colaboradores en sus sitios de trabajo, en este caso las establecidas en la *Resolución 2013 de 1986* ,donde se explica detalladamente la organización y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud, con relación al comité de convivencia laboral encontramos la *Resolución 652/2012*, donde se establece su conformación y funcionamiento en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. En el mismo año la *Resolución 1356*, se modifica parcialmente la *Resolución 652 de 2012*, Conformación, características integrantes y funcionamiento. Para lo cual se hace necesario conocer:

El Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo (Copasst).

Es el organismo que instituye la promoción y vigilancia del sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, para divulgar las normas y prácticas seguras con la participación de los trabajadores dentro del sistema, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.



La “**Resolución 2013 de 1986** se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”. (Trabajo M. d., 1986).

Artículo 1º: “Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez 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”. (Trabajo M. d., 1986)

Artículo 2º: “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” (Trabajo M. d., 1986), así:

Tabla 1. Número de representantes por parte del Empleador y de los trabajadores.

Número De Trabajadores	Número Representantes al Copasst
Menos de 10 trabajadores	1 vigía en SST.
Entre 10 y 49 trabajadores	1 representante c/u partes.
Entre 50 y 499 trabajadores	2 representante c/u partes.
Entre 500 y 999 trabajadores	4 representante c/u partes.
Entre 1000 ò más trabajadores	4 representante c/u partes.

Datos obtenidos del Art. 2ª de la Resolución 2013 de 1986 (Elaboración Propia)



“A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité” (Trabajo M. d., 1986).

Artículo 3º: “Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez (10) trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa”. (Trabajo M. d., 1986).

Artículo 4º: “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”. (Trabajo M. d., 1986).

Parágrafo. “Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el **Artículo 2º** de esta **Resolución**, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos”. (Trabajo M. d., 1986).

Artículo 5º: “El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los Trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El vigía de seguridad y salud en el trabajo es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación”. (Trabajo M. d., 1986)



Reuniones.

De acuerdo el **Artículo 2º** de la **Resolución 2013 de 1986,**” A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité”. (Trabajo M. d., 1986)

Artículo 7º: “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”. (Trabajo M. d., 1986)

Parágrafo. “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”. (Trabajo M. d., 1986).

El quórum.

Artículo 8º: “Para sesionar el comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta minutos de la hora señalada para empezar la reunión del comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez”. (Trabajo M. d., 1986).

Designaciones.

Artículo 9º: “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”. (Trabajo M. d., 1986).



Artículo 10°: “El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual – laboral

Propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta” (Trabajo M. d., 1986).

Vigencia.

Artículo 63° literal A de la **Ley 1295 de 1994:** “Prolonga la duración del comité o vigía a dos años, en el cual sus miembros podrán ser reelegidos” (Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional, 1994).

Artículo 18° de la **Resolución 2013 de 1986:** “Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial existentes actualmente seguirán funcionando hasta la terminación del período para el cual fueron elegidos, cuando se renovarán de acuerdo a lo dispuesto en esta Resolución”. (Trabajo M. d., 1986)

Funciones del Copasst.

Artículo 11° de la **Resolución 2013 de 1986** (Trabajo M. d., 1986):

a) Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.



- b)** Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- c)** Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d)** Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e)** Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar sus ocurrencias. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f)** Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas Correctivas y de control.
- g)** Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, Higiene y seguridad industrial.
- h)** Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional.
- i)** Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.



j) Elegir al secretario del comité.

k) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

l) Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

Además de las señaladas por el **Artículo 26° de Decreto 614 de 1984**, (Decreto 614 de 1984 Nivel Nacional, 1984) las siguientes:

-Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de salud ocupacional de la empresa.

-Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo.

-Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de salud ocupacional en los sitios de trabajo.

Funciones Del Presidente:

Es designado por el empleador, según el **artículo 12° de la Resolución 2013 de 1986**, (Trabajo M. d., 1986) el tiene como función:

-Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.



- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Notificar lo escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo.

Funciones Del Secretario.

- Se escoge de la totalidad de los miembros, el comité es el encargado de asignarlo, sus funciones son según el **Artículo 13°** de la **Resolución 2013 de 1986** (Trabajo M. d., 1986):
- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.



Obligaciones del empleador.

De acuerdo a la **Resolución 2013 de 1986** en el **Artículo 14º** (Trabajo M. d., 1986) se le asignara obligaciones a:

Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.

- b.** Designar sus representantes al COPASST.
- c.** Designar al presidente del Comité.
- d.** Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- e.** Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto.

Obligaciones de los trabajadores.

De acuerdo a la **Resolución 2013 de 1986** en el **Artículo 15º** (Trabajo M. d., 1986) se le asignara obligaciones a:

-Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.

-Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa.

-Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador.



Artículo 16° de la Resolución 2013 de 1986 (Trabajo M. d., 1986): 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.

Parágrafo. Se procederá en la forma indicada en este artículo cuando concurren contratantes, contratistas y subcontratistas en un mismo lugar de trabajo.

Sanciones.

Según el **Decreto 1072 de 2015** (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional, 2015), que recoge lo que estaba contenido en el **Decreto 1443 de 2014** (Trabajo M. , 2014), el incumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en

El Trabajo implica sanciones que van desde multas, hasta el cierre temporal o definitivo de la empresa.

Dependiendo de la gravedad, la multa puede alcanzar un tope de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV). En caso de un accidente mortal debido a fallas en el SG-SST, la

Multa puede alcanzar los 1.000 SMLV y/o el cierre temporal por un lapso de hasta 120 días, y/o el cierre definitivo.

La ley 1562/2012: Modifíquese el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, de la siguiente manera: El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y



Previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

Los siguientes procesos no se encuentran documentados en las normatividades mencionadas, pero se toman como base para la conformación del Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo, realizado por Equidad seguros en la cartilla Gestión Efectiva De La Seguridad Y Salud En El Trabajo/ Vigías Y Comités Paritarios De Seguridad Y Salud En El Trabajo” obtenida del link: https://issuu.com/laequidadseguros_ge/docs/copasst (Seguros, 2017).

En las cuales menciona lo siguiente:

Funciones de otros integrantes del Copasst.

- Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
- Colaborar en las inspecciones de obras según plan de acción del COPASST y entregar los informes antes de la reunión mensual del COPASST.
- Colaborar en la investigación de accidentes de trabajo e incidentes y entregar informe antes de la reunión mensual del COPASST.
- Proponer temas de capacitación a realizarse en las obras según resultados de inspecciones e investigación de los accidentes.



Comité De Convivencia Laboral.

Este Comité se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Se conforma como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

La Ley 1010 de 2006 en el Artículo 2° ((LEY 1010 DE 2006, 2006) y la Resolución 2646 de 2008 en el Artículo 3° (Social, 2008) definen **Acoso Laboral** como “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Modalidades de acoso laboral

“De igual manera en el **Artículo 2°** de la **Ley 1010 de 2006** (LEY 1010 DE 2006, 2006) de la legislación colombiana se hace mención a las seis Modalidades De Acoso laboral “como son:

-Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al



Buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

-Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o Trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que Puedan producir desmotivación laboral.

-Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

-Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

-Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



-Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 3°. Ley 1010/2006 “Conductas atenuantes”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. **Inexequible. Corte constitucional, sent. C-898 de 2006.** (*El literal declarado inexequible se refería a los vínculos familiares y afectivos*).
- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.



Artículo 4°. Ley 1010/2006 “Circunstancias agravantes”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 6°. Ley 1010/2006 (LEY 1010 DE 2006, 2006) “Sujetos y ámbito de aplicación de la ley”.

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;



- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: “Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Artículo 7°. Ley 1010/2006 “Conductas que constituyen acoso laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:



- 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, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;



k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

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;

n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.



Artículo 8°. Ley 1010/2006 “Conductas que no constituyen acoso laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.



-La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

-Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

-La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. “Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Artículo 9°. Ley 1010/2006 “Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”.
(LEY 1010 DE 2006, 2006)

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.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una



Situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para

Que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el **artículo 2º** de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Parágrafo 1º. “Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su

Incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la

Adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Parágrafo 2º. “La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)



Parágrafo 3°. “La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara En ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Artículo 14°.Resolución 2646/2008”Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”
(Social, 2008).

Medidas Preventivas:

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de 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 situaciones de acoso laboral.



1.5 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.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

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

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.

2. Medidas Correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.



Artículo 10°. Ley 1010/2006 “Tratamiento sancionatorio al acoso laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de 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. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las Entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.



6. Como justa causa de 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.

Parágrafo 1. “Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Parágrafo 2. “Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157

De la Ley 734 de 2002 (LEY 734 DE 2002, 2002), siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Artículo 11º. Ley 1010/2006 “Garantías contra actitudes retaliatorias”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis



(6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia

Disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Parágrafo.” La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Artículo 12º. Ley 1010/2006 “Competencia”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

-Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.



-Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Artículo 13°. Ley 1010/2006 “Procedimiento sancionatorio”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

-Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

-Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella.

-La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.



Artículo 16°. Ley 1010/2006 “Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

Artículo 18°. Ley 1010/2006 “Caducidad”. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral

Artículo 1° de la **Resolución 1356 de 2012** (Trabajo M. d., Resolución 1356 de 2012 , 2012): Modifíquese el **Artículo 3** de la **Resolución 652/2012** (Trabajo M. D., 2012); “**Artículo 3°** Se conforma de acuerdo ,estará compuesto por dos representantes del empleador y dos 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 iguale en ambas partes”.

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.



En el caso de empresas con menos de veinte trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

El empleador designara 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.

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 meses anteriores a su conformación.

El número de servidores públicos o trabajadores que integrara el comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada así:

Tabla 2. Número de representantes por parte del empleador y de los trabajadores

Número De Trabajadores	Número Representantes al CCL
Menos de 10 trabajadores	1 de cada parte
Entre 11 y 50 trabajadores	2 de cada parte.
Entre 51 y 500 trabajadores	3 de cada parte.
Más de 501 trabajadores	4 de cada parte.

Datos obtenidos del Art. 3ª de la Resolución 652 de 2012 (Elaboración Propia).



Artículo 2º, Resolución 1356/2012 (Trabajo M. d., Resolución 1356 de 2012 , 2012)

modifíquese el **Artículo 4** de la **Resolución 652/2012** (Trabajo M. D., 2012) “el cual queda así:

“Artículo 4º”:

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

Parágrafo: Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de trabajo de la dirección territorial donde ocurrieron los hechos”.

Funciones del comité de convivencia laboral.

Establecidas en el **Artículo 6º** de la **Resolución 652 de 2012** (Trabajo M. D., 2012), 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, 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.



Funciones del presidente.

Establecidas en el **Artículo 7º** de la **Resolución 652 de 2012**, (Trabajo M. D., 2012) El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

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

Funciones del secretario.

Establecidas en el **Artículo 8º** de la **Resolución 652 de 2012** (Trabajo M. D., 2012), El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- 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.
- 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.



- 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.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 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.

Reuniones.

Como modificación al **Artículo 9º** de la **Resolución 652/2012** (Trabajo M. D., 2012), la **Resolución 1356/2012** (Trabajo M. d., Resolución 1356 de 2012 , 2012) en su **Artículo 3º**; el comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y

Sesionara con la mitad mas 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 para el funcionamiento del comité.

Artículo 10° de la **Resolución 652/2012** (Trabajo M. D., 2012): 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.

Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Artículo 11° Resolución 652/2012. “Responsabilidad de los empleadores públicos y privados” (Trabajo M. D., 2012).

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° Resolución 652/2012.” Responsabilidad de las administradoras de riesgos profesionales”. (Trabajo M. D., 2012)

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 laboral.

Vigencia.

Artículo 5° Resolución 652 de 2012 (Trabajo M. D., 2012), 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.

Sanciones.

No crear el comité ò que no ejecute las funciones que antes hemos descrito, el Ministerio del Trabajo podrá imponer las sanciones descritas en los literales a) y c) del Artículo 91° del Decreto-ley 1295 de 1994 (Decreto 1295 de 1994 , 1994) (Hasta 500 s.m.m.l.v.), modificado por el Artículo 115° del Decreto número 2150 de 1995 (Decreto 2150 de 1995, 1995).



Los siguientes procesos no se encuentran documentados en las normatividades mencionadas, pero se toman como base para la conformación del **Comité Del Convivencia Laboral**, el documento “**Normas De Funcionamiento Del Comité De Convivencia Laboral**, realizado por La Universidad Javeriana en la ciudad de Bogotá el 25 de noviembre 2013, en el link

http://www.javeriana.edu.co/documents/17131/136221/normas_comite_convivencia.pdf”.

(Javeriana, 2013)

En las cuales menciona lo siguiente:

Obligaciones especiales.

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

-Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.

-Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.

-Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.

-Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.

-Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

- Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.



Inhabilidades.

Las establecidas en el **Artículo 3 °** de la **Resolución 652 de 2012** (Trabajo M. D., 2012).

Adicionalmente se establecen las siguientes:

-Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.

-En caso de que la inhabilidad sea aceptada por consenso de los miembros del Comité, se designará un suplente numérico.

-Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la Autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

Causales de retiro.

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

-La terminación del contrato de trabajo.

-Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador.



-Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.-Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.

-Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.

-La renuncia presentada por el miembro del Comité.

Reemplazos temporales y definitivos.

Los representantes, del empleador y de los trabajadores, deberán tener suplentes designados los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Los suplentes numéricos serán convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

Funcionamiento del comité

De los candidatos: Los candidatos que se inscriban por parte de los trabajadores deberán recibir la información suficiente por parte del Dirección de Gestión Humana de manera que comprendan las responsabilidades y deberes que conlleva esta elección, de acuerdo con la



Ley 1010 de 2006 (LEY 1010 DE 2006, 2006), y las resoluciones que la reglamentan. Al finalizar la capacitación podrán manifestar su interés definitivo de participar en la elección pública.

Instalación: Una vez elegidos los miembros del Comité se procederá al acto de instalación formal del mismo y se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se resolverán los siguientes puntos:

- Nombramiento del presidente del Comité.
- Nombramiento del secretario del Comité.
- Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva.
- Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista en la **Resolución 1356 de 2012** (Trabajo M. d., Resolución 1356 de 2012 , 2012).
- Programar futuras capacitaciones a los nuevos miembros del Comité. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.
- Los demás temas que los miembros quieran tratar.

Parágrafo: De la instalación del Comité debe informarse a toda la comunidad laboral.



Metodología de las sesiones del comité.

Clasificación de las reuniones:

Reuniones ordinarias: Las celebradas mediante convocatoria previa, conforme a la frecuencia determinada por la **Resolución 1356 de 2012** (Trabajo M. d., Resolución 1356 de 2012 , 2012).

Reuniones extraordinarias: Cuando los miembros del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, éstas constituirán sesiones de este tipo. Podrán ser convocadas por el presidente del Comité o por un mínimo de dos (2) miembros del mismo.

Actas de cada reunión.

Se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por el presidente y el secretario. El acta será elaborada por el secretario del Comité. Para la conservación de las actas se

Implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia del secretario, cuando finalice su periodo deberá hacer entrega de toda la documentación a la Dirección de Gestión Humana de la empresa.



Decisiones del comité.

El Comité adoptará sus decisiones por la vía del consenso. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de los miembros titulares que asistan a la sesión y cuya expresión de voluntad será confidencial.

Tramite de las quejas ante el comité de convivencia laboral.

Recepción de la queja.

De acuerdo con lo establecido en la **Resolución 652 de 2012** (Trabajo M. D., 2012), el secretario del Comité es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas interpuestas por los empleados de la empresa, las cuáles deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes. La respectiva comunicación de la queja debe estar firmada y en

Ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura.



Atención de la queja.

De acuerdo a lo estipulado en las Funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la **Resolución 652 de 2012** (Trabajo M. D., 2012), el comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo para lo cual las partes serán citadas para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del presidente del Comité de Convivencia Laboral, se

Adelantarán reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.

El Comité deberá avalar y cooperar en la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes, para propiciar, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Igualmente realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Consideraciones.

Ni el Comité, ni la Dirección de Gestión Humana, tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de dos meses contados a partir de la fecha en que la queja fue radicada ante el secretario.



5. Primer tiempo: Punto de partida

5.1 Antes

De acuerdo a los lineamientos desarrollados por la Universidad **UNIMINUTO**, las prácticas profesionales realizadas en noveno semestre para administración en salud ocupación, son definidas como las actividades complementarias a la formación del estudiante, a través de la vinculación del mismo a una organización en la cual debe asumir una labor específica con el fin de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos dentro de la universidad a través de su proceso formativo.

La organización a la cual se vincula el estudiante se denomina campo de práctica y requiere de convenios específicos de la universidad con entidades tanto de unidades administrativas de Uniminuto, como con entidades de ámbito público o privado.

Por consiguiente, es así luego de ciertos inconvenientes dado que no fue fácil encontrar sitio de práctica, por convenio de la institución educativa me fue designada la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**-Hacienda **DOYARE**, ubicada en el km 9 vía alvarado en el departamento del Tolima, cuya actividad económica es el sector agropecuario; Se dio inicio el 4 de septiembre y se finalizó la experiencia el 24 de noviembre 2017 en donde se cumplieron 112 horas indicadas por el programa.



Una vez allí se procede a realizar la verificación de la documentación existente en la empresa en físico (carpetas) y en medio magnético, haciendo uso de la Resolución 1111/2017, en la cual se encontró información desactualizada. Ante la necesidad del asesoramiento se solicita vía E-mail a la ARL Positiva el acompañamiento en este asunto, ya que para ese entonces la empresa no tenía dentro de su nómina el profesional en SO.

Una vez fue contratada (a mediados de octubre), hace la revisión de la resolución en mención, con el fin de confirmar la validez de la información, procede asignar actividades

Al estudiante universitario dentro de las cuales fueron determinadas la conformación del COPASST y del CCL, ya que a la fecha el primero no se encontraba vigente y segundo no estaban conformadas.



5.2 Aspectos generales de la empresa.

Tabla 3. *Identificación de la empresa.*

INFORMACION ORGANIZATIVA

Razón social	RODRIGO PELAEZ VILA.
Actividad Económica	Comercio al por mayor de materias primas
Nit.	agropecuarias; animales vivos, cultivo de arroz, 19050857-8
Nombre del Representante Legal	RODRIGO PELAEZ VILA.
Departamento/ciudad/Zona	Tolima/ Alvarado/ Rural.
Dirección	Km 9 Vía Alvarado.
Administradora de Riesgos Laborales	Positiva
Clase de Riesgo	II
Número de Trabajadores	13
Número de contratistas	3

INFORMACION LOCATIVA

Sedes	Solo tiene una sede
Número de pisos	1 piso
Fecha de Construcción	1958
Número de oficinas	1 oficina

INFORMACION DE COMUNICACIONES

Dirección Pagina WEB	https://www.solla.com/content/agropecuaria-
Correo electrónico	E-mail: Agrodoyare2@hotmail.com

Datos obtenidos de la empresa (Formato suministrado por UNIMINUTO).



5.3 Horarios de atención al usuario

Tabla 4 .Horarios de Atención al Usuario.

TRABAJADORES	JORNADA LABORAL
Administrativos	De lunes a viernes
	8: 00am a 12:00m
	2: 00pm a 6:00pm
	El Día Sábado:
Operativos	8: 00am a 12:00m
	De lunes a Domingos
	6:00am a 12:00m
	2: 00pm a 6:00pm

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración Propia).

5.4 Misión y Visión

Misión

Ser una empresa con excelente servicio preservando la ética, el respeto y cortesía con nuestros clientes, promoviendo el desarrollo integral y sustentable del sector agropecuario, para así obtener un campo competitivo en constante progreso y logrando la sustentabilidad de la misma.

Visión

Alcanzar el liderazgo en el mercado sobre las bases de calidad y servicio hacia nuestros clientes siendo la agropecuaria líder en el mercado, contribuyendo con el desarrollo del país,

Logrando los niveles superiores de excelencia en todas las actividades de la empresa, incluyendo el tratamiento responsable del medio ambiente.

5.5 Productos Y Servicio

La actividad principal de la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA** es el Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias y animales vivos.

Tamaño de la empresa: Empleados de planta 13; Contratistas: 3

5.6 Organigrama

Hacienda DOYARE-Rodrigo Peláez Vila, tiene establecida su estructura organizacional, donde se incluye el área de salud, seguridad y ambiente, tal como se observa en el organigrama adjunto

.Tabla 5. Organigrama.



Datos obtenidos de la empresa (Elaboración Propia).



6. Segundo tiempo: Las preguntas iniciales

6.1 Durante

Una vez se identificó la necesidad y fueron asignadas las actividades por la profesional, con el fin de establecer espacios de participación laboral y a su vez permitir la participación como derecho a los colaboradores.

6.2 Plan de acción

Con el objeto de sistematizar la experiencia vivida, en el transcurso de la práctica profesional realizada en el segundo semestre del año 2017, en la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**, en donde se trabajó en el diseño e implementación de los **Mecanismos De Participación Laboral** con el fin de garantizar espacios de participación laboral al personal de la organización.

Se programaron una serie de actividades que permitieran el cumplimiento de los objetivos establecidos en este documento, debido a que no se contaba con el tiempo suficiente, como consecuencia al inicio tardío y cumplimiento de las horas de práctica.



Las actividades planeadas fueron las siguientes:

Tabla 6. Planeación de Actividades

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
1. Investigación.	15 de septiembre 2017	Estudiante universitario
2. Diseño.	23 de octubre 2017	Estudiante universitario en acompañamiento del profesional SO.
3. Definir Número De Miembros.	23 de octubre del 2017	Estudiante universitario en acompañamiento del profesional SO.
4. Convocatoria.	23 de octubre del 2017	Gerente, profesional So y estudiante universitario
5. Divulgación Del Copasst y CCL.	16 de noviembre 201	Estudiante universitario, supervisado por profesional.
6. Convocatoria.	16 de noviembre 201	Estudiante universitario, supervisado por profesional.
7. Proceso De Votación Y Escrutinio.	16 de noviembre 2017	Jurados de votación asignados por gerente.
8. Revisión De Votos E Información De Resultados.	16 de noviembre 2017	supervisado por profesional y Estudiante universitario
9. Documentación.	24 de noviembre 2017	Estudiante universitario
10. Nombramiento De Los Miembros De Los Comités Trabajadores Elegidos Por Votación Y Delegados Por El Empleador.	4 diciembre 2017	Profesional SO

Datos obtenidos de la empresa (Elaboración Propia).



7. Tercer tiempo: Recuperación del proceso vivido

7.1. Investigación

Desde el 15 de septiembre 2017, Se procedió a realizar las consultas sobre dichos temas en cuanto a legislación y demás información relacionada. Una vez se conocen las disposiciones legales, con las que debe que cumplir la organización se procede a seguir con el siguiente paso.

7.2. Diseño

A partir del 23 octubre 2017, se inicio el diseño de la presentación en Power Point y la documentación necesaria para la implementación en la cual se hicieron los siguientes documentos:

-Acta De Convocatoria: Membrete de la empresa, información del empleador de conformar comité, invitación a inscripciones, fechas de inscripciones y votaciones, firma.

-Formato Para Inscripción De Candidatos: Membrete de la empresa, Nombres y apellidos, documento de identificación, área de trabajo en la empresa, N° Telefónico y firma.

-Formato Para Votación: Membrete de la empresa, Nombres y apellidos, área de trabajo de los candidatos.

-Acta De Apertura De Elecciones: Membrete de la empresa, información de fecha y hora de inicio de votación, periodo de vigencia y jurados.

-Acta De Cierre De Votación: Membrete de la empresa, información de fecha y hora de terminación de votación y jurados.



-Acta De Resultados: Membrete de la empresa, información del conteo de votos por candidatos, firmas de jurados, anexo listado votantes.

-Acta Y Formato De Conformación Del Copasst y CCL: Membrete de la empresa, fecha de conformación, personas elegidas por el empleador y los trabajadores, número de votos, presidente y secretario del comité, compromiso del empleador de las 4 horas semanales (COPASST), firmas de las personas.

-Acta De Asistencia Y Temas De Reuniones: Membrete de la empresa, fecha, hora, participantes, temas tratados, revisión de acciones pasadas, acciones nuevas, firmas de los participantes.

7.3. Definir número de miembros

De acuerdo a la normatividad, el 23 de octubre del 2017, con la profesional en SO, se definió la cantidad de representantes con sus respectivos suplentes, para COPASST y CCL, en este caso correspondió a un colaborador por cada una de las partes.

7.4. Convocatoria

Desde el 23 de octubre 2017, Se realizó el llamado (invitación) a las personas que desearan inscribirse a la elección de los representantes del comité por parte de los trabajadores, a través de cartelera informativa (Acta de convocatoria). En el cual se informó el mecanismo para la inscripción, el correo electrónico y contacto telefónico del responsable, las fechas de cierre de inscripción, el día, Hora y lugar de la votación. Se Indico la existencia del formato de

[Ver Anexo 1 Acta De Convocatoria COPASST y CCL.](#)



Inscripción, en el cual se registró el nombre del candidato, el número de documento, área de trabajo en la empresa, N° telefónico y firma.

7.5. Divulgación del Copasst y ccl

El 16 de noviembre 2017, Se realizó una reunión con el personal de la organización para darles a conocer que es el Copasst y el comité de convivencia laboral, las funciones de este comité, y la importancia del mismo, con el fin de sensibilizarlos frente a la situación.

7.6. Proceso de votación y escrutinio

La Votación y escrutinios se realizaron un día hábil (16 noviembre 2017), en la Hacienda DOYARE. Se habilitó para ello una mesa de votación, con dos Jurados de Votación que fueron designados por el Empleador.

Las votaciones iniciaron a las ocho 2:00 pm y se cerraron a las 6:00 de la tarde.

A la una (1:00pm) de la tarde del día de las elecciones, los trabajadores designados como jurados de votación se hicieron presentes en el lugar en donde se situó la mesa y procedieron a su instalación.

Antes de comenzar las votaciones se abrió la urna y se mostró al público, a fin de cerciorarse de que estaba vacía y de que no contiene doble fondo ni artificios adecuados para el fraude. (Decreto 2241 del Julio 15 1986).

Se llevaron los registros de ese día (acta apertura elecciones, acta de cierre, acta de votación y escrutinio y de conformación), como también el registro de votantes y fotografías (previo consentimiento), etc.



[Ver Anexo 2 Formato De Capacitación.](#)

Una vez se Cerraron las votaciones, los jurados procedieron a hacer el escrutinio y a apuntar en la correspondiente acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato.

Continuamente procedieron al conteo de los votos, a cargo de los Jurados, terminado ello, los votos y la Planilla de escrutinio le fueron entregados a la profesional de la empresa.

7.7. Revisión de votos e información de resultados.

El 17 de noviembre 2017, Se procedió a realizar la verificación de la información, por medio del conteo de los votos con relación a la planilla de votantes.

7.8. Documentación.

Finalizada la práctica profesional (24 noviembre 2017), se entregó a la profesional en salud ocupacional de la empresa los documentos realizados por el estudiante, necesarios en la

Implementación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral, según lo establece la legislación, los cuales reposan en carpetas.

7.9. Nombramiento de los miembros de los comités trabajadores elegidos por votación y delegados por el empleador.

Esta actividad se realizó 4 de Diciembre 2017, posteriores a las elecciones, una vez se adquirieron los resultados de la votación, se precisó con el empleador sus representantes, de igual

Manera se definió cuál de estos desempeñaría el papel de presidente de los comités, los miembros del comité eligieron los secretarios que debían estar.



Cuando ya estuvieron los roles asignados, la profesional realizó la presentación de los miembros a empresa. Tendrán una vigencia de dos años, a partir de su conformación contando desde la fecha de designación. El COPASST se reunirá una vez al mes y el CCL se reunirá

Ordinariamente cada (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención. En este proceso no se contó con la presencia del estudiante universitario.

[Ver Anexo 3. Consentimiento Informado Toma Fotografías.](#)

[Ver Anexo 4. Evaluación Colaborador.](#)

[Ver Anexo 5. Acta Apertura De Elecciones COPASST.](#)

[Ver Anexo 6. Formato Inscripción Candidatos COPASST.](#)

[Ver Anexo 7. Acta Cierre Votaciones COPASST.](#)

[Ver Anexo 8. Acta Resultados COPASST.](#)

[Ver Anexo 9. Acta Conformación COPASST.](#)

[Ver Anexo 10. Acta De Reuniones COPASST.](#)

[Ver Anexo 11. Acta convocatoria CCL.](#)

[Ver Anexo 12. Formato Inscripción De Candidatos CCL.](#)

[Ver Anexo 13. Acta Apertura Elecciones CCL.](#)

[Ver Anexo 14. Acta Cierre Y Escrutinio Votaciones CCL.](#)

[Ver Anexo 15. Acta De Constitución CCL.](#)

[Ver Anexo 16. Acta De Reunión CCL.](#)

[Ver Anexo 17. Anexos Fotográficos.](#)



8. Cuarto tiempo: Reflexión de fondo

8.1 Después

Durante la realización de la práctica profesional logré aplicar cada uno de los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación académica, sin olvidar que me proporcionó una gran experiencia, sobre todo aprender a cómo enfrentarme y comportarme

Ante el campo laboral y a las responsabilidades que tendré como futura profesional, cabe resaltar que el estar en el campo de acción me permitió un enriquecimiento práctico en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Considero que esta experiencia es muy importante para nosotros como estudiantes; ya que de esta manera obtenemos más conocimientos y experiencias sobre las labores que desempeña un

Administrador en salud ocupacional, al conocer la realidad existente dentro de una empresa para este caso **Rodrigo Peláez Vila-Hacienda Doyare**.

Aunque el desarrollo normal de mi práctica se vio limitada por la profesional la cual no permitió que realizara ningún trabajo sin su aval, no fue un obstáculo para poder interactuar y relacionarme con cada una de las personas que hacen parte de la empresa y obtener conocimientos, experiencias nuevas las cuales serán un impulso para proyectarme a ser cada vez más competente en el campo laboral.



8.2 Aprendizajes profesionales

- Cumplir con las expectativas de la profesional mediante las tareas y trabajos asignados.
- Aplicar los conocimientos adquiridos en el aula, desarrollar competencias y evidenciar nuevas como parte de mi perfil profesional.
- Enfrentarme a situaciones reales ante las cuales debo tomar decisiones y generar planes de acción.
- Fortalecer una actitud de ética profesional, Relacionados con la disciplina y la profesión.
- Lograr comprender la dinámica de un SGSST.
- Comprender el quehacer profesional como un proceso dinámico de constante perfeccionamiento.
- Conocimientos en el sector agropecuario.
- Mejor dominio del público en las capacitaciones.
- Renovación de los conocimientos teóricos adquiridos.
- Adquirir nuevas competencias.
- Adaptación al cargo como futura profesional.
- Comprender que el ámbito profesional que he elegido es el que realmente quiero ejercer.



9. Riesgos del proyecto

El Riesgo de un proyecto es totalmente incierto, que de producirse, tiene un efecto negativo o positivo en uno o más objetivos del proyecto tales como el alcance, el cronograma, el costo y la calidad. Dentro de este proyecto podemos encontrar:

- Cambio de la alta gerencia y de los colaboradores, reduciendo el interés en el proyecto, originando problemas en su continuidad.
- Problemas financieros de la empresa, que obliguen a reducir el presupuesto de la **SG-SST**.
- Baja moral del personal, por malas relaciones entre los miembros, disponibilidad de tiempo por el trabajo.
- Falta de acciones por parte de la alta dirección y de los integrantes de los comités.
- Rechazo de los miembros de la empresa para hacer parte de los **Mecanismos De Participación Laboral**.
- Peticiónes de muchos cambios en los requerimientos a la alta dirección.
- Fracaso en el cumplimiento de los tiempos asignados para las reuniones.



10. Quinto tiempo: Los puntos de llegada.

10.1 Conclusiones

-Con la realización del diagnóstico inicial elaborado en el segundo semestre del año 2017, se pudo conocer la falta de conocimiento por parte de la alta dirección sobre el **SG-SST** y la normatividad vigente. Sin embargo contaba con el compromiso por acatar la ley e implementar el Sistema. Lo que conlleva a demostrar el nivel de abandono de la seguridad y el riesgo elevado en las actividades que se realizan en la empresa por falta de información y asesoría en el tema.

-Se consiguió concientizar a los directivos de la importancia de tener e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ,además de los comités paritario de seguridad y salud en trabajo y convivencia laboral , dentro de la empresa, no solo por cumplir la normatividad colombiana, sino para cuidar y salvaguardar la salud de sus trabajadores.

-Es fundamental contar con el compromiso de todos los niveles jerárquicos de la empresa, en la implementación del Mecanismo De Participación Laboral, lo que facilita los mecanismos de participación a los empleados, haciendo que el sistema se retroalimente y que las medidas tomadas cada vez sean más efectivas.

-Se lograron conformar los Comités De Convivencia Laboral y COPASST, gracias a la participación e interés mostrado por los trabajadores después de haber hecho capacitaciones en donde se les explicaba la importancia y el porqué de estos grupos.

-Se deja documentado e implementados los Mecanismos de participación laboral; (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y el comité de convivencia Laboral), tal como lo



Requiere la legislación actual, en caso dado que el Ministerio de trabajo realice alguna inspección, se tendrán las evidencias requeridas para soportar los su conformación y vigencia.

-Se da cumplimiento a las normativas legales vigentes.

-Los comités son la mejor forma de participación, ya que los trabajadores a través de sus representantes y el empleador toman decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

-De acuerdo a la normativa colombiana, los empresarios son los responsables de evaluar riesgos y prevenirlos a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo.

(Al ser quienes brindan las condiciones de trabajo).

-Ha sido una experiencia muy gratificante, disfruté de buenos momentos, pero también con malos que me permitieron ser más fuerte y contar la facilidad para actuar ante los imprevistos.

-Es fundamental contar con un buen profesional, que este comprometido a compartir sus conocimientos y experiencias.



10. Referencias bibliográficas

A, C. S.-2. (5 de Agosto de 1950). Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/>

Aguilar Villanueva, L. (1992). *El Estudio de las Políticas Públicas*. México: Miguel A`"Gel Porrúa.

Ambiente, I. L. (2011). Los comités de la Salud y Seguridad en el Trabajo y la participación de las trabajadoras y trabajadores. *Revista Sindical Salud, Trabajo y Medio Ambiente N°5* .

Bolos Jacob, S. (2001). *Los dilemas de la participación en gobiernos locales*, Universidad Iberoamericana. Santa Fe.

Bucurú, J. A. (13 de Junio de 2016). *Metodología para fortalecer la Participación Del Personal En el Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo en Una Empresa Del Sector Aeronàutico*. Obtenido de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/signos/article/viewFile/3789/3734>

COLOMBIA, C. D. (23 de Enero de 2006). *LEY 1010 DE 2006*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Constitución Política de Colombia. (13 de Mayo de 2007). Obtenido de http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/353.htm

Cuesta, J. A. (15 de Agosto de 2016). *La participación democrática en Colombia: Un derecho*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n2/1692-8571-jusju-12-02-00059.pdf>

Cuesta, J. A. (15 de Agosto de 2016). *La participación democrática en Colombia: Un derecho*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n2/1692-8571-jusju-12-02-00059.pdf>



- Cunill, N. (1991). *Participación Ciudadana*. Caracas: Centro Latinoamericano para el Desarrollo.
- Declaración Universal de Derechos Humanos*. (10 de Diciembre de 1948). Obtenido de <https://www.derechos.net/doc/tratados/dudh.html>
- Decreto 1295 de 1994* . (24 de Junio de 1994). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional*. (24 de Junio de 1994). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 2150 de 1995*. (15 de Diciembre de 1995). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1208>
- Decreto 614 de 1984 Nivel Nacional*. (14 de Marzo de 1984). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional*. (26 de Mayo de 2015). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Gaviria Henao, N. R. (2010). *La dirección participativa, un intento de reconstrucción del concepto y sus implicaciones para la organización*. Maestría en Administración. Manizales.
- Javeriana, P. U. (25 de Noviembre de 2013). *Normas Y Funcionamiento Del Comité De Convivencia Laboral*. Obtenido de http://www.javeriana.edu.co/documents/17131/136221/normas_comite_convivencia.pdf



- Josè, N. (2002). Centro Internacional de Investigación. Información sobre Economía Pública Social y Cooperativa. Teoría de la participación: sugerencias analíticas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa.*, 9-42.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life.* USA.
- LEY 1010 DE 2006. (23 de Enero de 2006). Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- LEY 734 DE 2002. (5 de Febero de 2002). Obtenido de <https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/L-734-02.htm>
- Medina, M. L. (12 de septiembre de 2015). *Pre.* Obtenido de <https://prezi.com/xrtm9kdgrks3/evolucion-historica-de-la-participacion-ciudadana-y-la-democ/>
- Merino, M. (1995). *La participación ciudadana en la democracia.* México: Instituto Federal Electoral Viaducto .
- Merino, M. (1996). *La participación Ciudadana en la Democracia .* Quito.
- Oakley, P. (1991). *royectos con personas. La práctica de la participación en el desarrollo regional.* Oficina Internacional del Trabajo. Londres. Reino Unido: Third World Planning Review.
- OIT. (2011). *Sistema de gestión de la SST:una herramienta para la mejora Continua.* Turin: Issa.
- PERE, B., & LAURENT, V. (s.f.). Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>



- Pere, B., & Vogel, L. (s.f.). Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>
- Pérez Serrano, H. (1999). Participación Ciudadana En Quórum Año VIII, No. 68.
- Rodríguez, M. A. (2009). *La participación de los trabajadores del centro de cómputo de la Universidad Nacional de Colombia-Tesis*. Bogotá.
- Seguros, L. E. (2 de Marzo de 2017). *Gestión Efectiva De La Seguridad Y Salud en El Trabajo*. Obtenido de https://issuu.com/laequidadseguros_ge/docs/copasst
- Social, M. d. (23 de Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Trabajo, A. E. (2012). *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo*. Luxemburgo: Kris Kras Design.
- Trabajo, M. (31 de Julio de 2014). *Decreto Número 1443 DE 2014*. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Trabajo, M. d. (6 de Junio de 1986). *Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- Trabajo, M. d. (18 de Julio de 2012). *Resolución 1356 de 2012*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>
- Trabajo, M. D. (30 de Abril de 2012). *Resolución N° 652 del 2012*. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Vogel, L. (1994). *L'organisation de la prévention sur les lieux de travail*. Bruxelles.

11. Anexos fotográficos

Taguaé, 20 Septiembre de 2017

INGENIERO

JUAN PENAGOS
Director Positiva
L.C

Por medio de la presente me dirijo con el fin de solicitar la asesoría en SG SST para la empresa AGROPECUARIA DOVARE la cual se encuentra afiliado a la ARL POSITIVA, basados en la Resolución 1111/2017 la cual expresa que las Administradoras De Riesgos Laborales Brindan Asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para el diseño e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a Las Empresas De Menos De 50 Trabajadores.

En espera de una pronta respuesta.

Cordialmente,

EMILSE CARDOSO L.
Practicante Universitario
Administración Salud Ocupacional

Imagen 1. Carta de solicitud acompañamiento Positiva.

RODRIGO PELAEZ VILA		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		EVALUACIÓN SOCIAL		ESTÁNDARES MÍNIMOS		RODRIGO PELAEZ VILA		Versión 1	
NO. TRABAJADORA										Fecha: Agosto 2017	
CATEGORÍA	NOMBRE ESTÁNDAR	VALOR	PUNTAJE	PUNTAJE PUNTAJE		PUNTAJE PUNTAJE		PUNTAJE PUNTAJE		CATEGORÍA	NOMBRE EMPRESA
				COMPLETO	RECOMIEN	COMPLETO	RECOMIEN	COMPLETO	RECOMIEN		
Normas	11 Normativa de Control General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	12 Normativa de Control General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	13 Normativa de Control General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	14 Normativa de Control General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	15 Normativa de Control General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
Sistemas	16 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	17 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	18 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	19 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
	20 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	05	0	0	0					0	
		TOTAL	05	0	0					0	

Imagen 2. Autoevaluación del SGSST Res.1111/2017

ACTA DE CONVOCATORIA
CIRCULAR No. 001

DE: RODRIGO PELAEZ VILA
GERENTE HACIENDA DOVARE

PARA: TODO EL PERSONAL DE LA HACIENDA.

ASUNTO: CONVOCATORIA MECANISMOS DE PARTICIPACION.

FECHA: 20 DE OCTUBRE 2017.

Se informa al personal de la HACIENDA DOVARE, que con el objeto de dar cumplimiento a los requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2010 de 1995 y la Resolución 1010 de 2010), se convoca al personal a participar en la implementación de los mecanismos de participación laboral COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) y Comité de Convivencia Laboral.

Por lo anterior se requiere la postulación de candidatos para cada Comité, los interesados pueden hacer la postulación formal en la oficina ubicada en la Calle 28 No. 4C - 75 Barrio Higüero a los teléfonos: 264261 - 264222 con la Auxiliar Corballe Alejandra Tovar o en la Hacienda DOVARE con el Administrador Pepe Herrera.

Atentamente,

Rodrigo Pelaez Vila,
Gerente Hacienda Dovare.

Imagen 3. Acta de Convocatoria a Reunión.



Imagen 4. Empleador y trabajadores en Capacitación Copasst y CCL



Imagen 5. Capacitación Copasst y CCL.

RODRIGO PELAEZ VELA MT. 18 DE MARZO 8	FORMATO CAPACITACIONES AGROPECUARIA COYARÉ SAS	Fecha: 1 Fecha Inicio: 2017	
FECHA: 08/01/2017			
LUGAR: Hacienda, Rodadero (MARIPE) VILLA - PASCUAL			
TEMA: Capacitación Comité Gerencia Laboral - Copasst y CCL			
CAPACITADOR: ESTEBAN LOPEZ L.			
NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO	AREA DE TRABAJO	FIRMA
Colombio Pelaez	987 24 261	Gerencia	Colombio Pelaez
Andrés López	508 2 200	Salud	Andrés López
RODRIGO PELAEZ VELA	12 344 919	Gerencia	RODRIGO PELAEZ VELA
Julieta Sánchez	98 526 280	Gerencia	Julieta Sánchez
Esteban López			Esteban López
Yolanda López	1 100 117	Finanzas	Yolanda López
Manuela López	98 526 280	Gerencia	Manuela López
Santhia López	100 000 000	Gerencia	Santhia López

Imagen 6. Registro Asistencia a capacitación



Imagen 7. Realización Pausas Activas.



Imagen 8. Trabajadores Presentando Evaluación relacionada con COPASSY y CCL.

RODRIGO PELAEZ VILA
NIT: 19.050.857-8

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA TOMA DE FOTOGRAFÍAS O VIDEOS. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Verión: 1
Fecha: Octubre 2011

Ciudad Y Fecha: 16-11-13-ALVARADO

Yo, Diosdado Umbaciba, identificado con C.C. N° 93373745 de Bojayá. He sido informado por Comité Romero acerca de la toma de material fotográfico o video gráfico, que se requieren como soportes para la Conformación del COPASST (Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo) y CCL (Comité De Convivencia Laboral), para llevar un registro del trabajo y verificar su acompañamiento por parte del Profesional En Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Por lo anterior se me ha informado de los riesgos, ventajas y beneficios que podrían derivarse de dicho acto; He realizado las preguntas que considere oportunas, las cuales han sido resueltas y sus respuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que dentro de la empresa **RODRIGO PELAEZ VILA**, se realice la toma de material fotográfico y video gráfico, que apoye la labor de conformación de los comités anteriormente mencionados.

Diosdado Umbaciba
Firma del Colaborador

Firma Profesional en SST

Firma de un testigo

Elaborado: Emibe Cardozo-Practicante Uniminuto.

Imagen 9. Consentimiento Informado Para toma de Fotografías y/o videos.

RODRIGO PELAEZ VILA
NIT: 19.050.857-8

FECHA DE EVALUACION: 16-11-13 LUGAR: Bojayá-ALVARADO

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

NOMBRES Y APELLIDOS: Gilberto Perera
N° DOCUMENTO: 78727361 CARGO: Estallero

Instrucciones:
Lea con atención las preguntas y responda de acuerdo a las opciones propuestas. Marcando con una X la respuesta que considere correcta.

- Acoso Laboral Es:
 - Toda Conducta persistente y demostrable
 - Ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio.
 - Son acciones encaminadas a infundar miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- Todas las anteriores.

Marque Con Una X FALSO (F) O VERDADERO (V) Según Corresponda.

- El comité de convivencia laboral está conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que buscan prevenir el acoso laboral. (F) (V)
 - Es Una Función Del Copasst.
 - Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores.
 - Investigar los accidentes de trabajo.
 - Elegir al secretario del comité.
- Todas las anteriores.

Marque Con Una X Según Corresponda FALSO (F) O VERDADERO (V) Según Corresponda.

- Una de las obligaciones de los trabajadores en el COPASST es cumplir con las normas de salud ocupacional y con los reglamentos e instrucciones ordenados por el empleador. (F) (V)

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

Nombre y apellido de quien califica la evaluación: Gilberto Perera Cargo: Estallero

Autor: Emibe Cardozo -Estudiante Uniminuto.

Imagen 10. Evaluación aplicada a colaboradores.



Imagen 11. Inscripción de aspirante a COPASST.



Imagen 12. Colaborador ejerciendo su Voto.

Imagen 13. Actas De votación Y Escrutinio CCL.

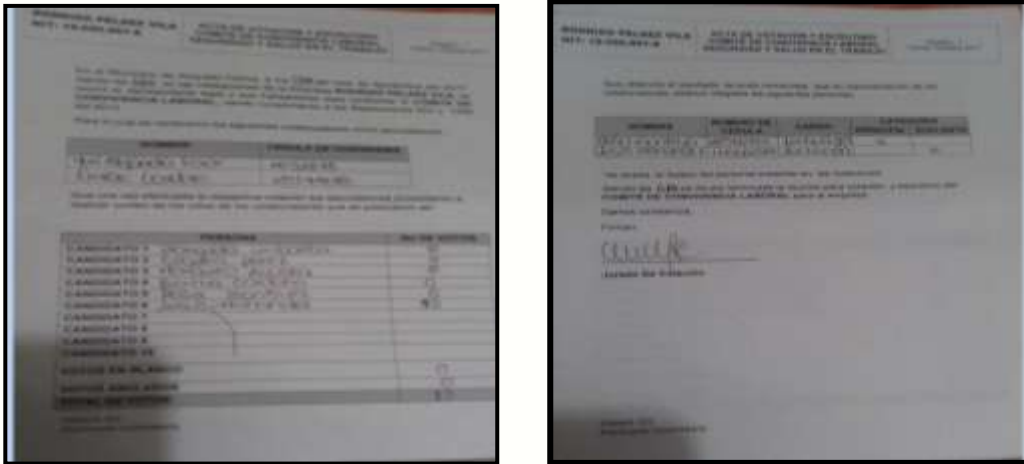


Imagen 14. Actas De Resultados COPASST.

