



COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

Es un organismo que promueve y vigila el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo 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, disciplinarios o sindicales, ya que ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta (Resolución 2013 de 1986, artículo 10).

La ley establece que todas las empresas de más de 10 colaboradores(as) deben tener un COPASST. Las que tienen hasta nueve colaboradores(as) están eximidas de esa obligación, pero, en cambio, deben nombra un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1295 de 1994, artículo 35).

Tanto el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo como el COPASST cumplen con las mismas funciones. Ambas figuras responden al propósito de darle participación al colaborador(a) dentro del SG-SST y de establecer una instancia para que vigile, haga seguimiento y proponga mejoras al Sistema.

Composición del COPASST

Cada COPASST tiene un número de miembros que dependen de la cantidad de colaboradores(as) que haya en una empresa. La proporción se ha definido así:

Uno a nueve colaboradores(as)	Vigía
10 a 49 colaboradores(as)	Un representante por cada una de las partes.
50 a 499 colaboradores(as)	Dos representantes por cada una de las partes.
500 a 999 colaboradores(as)	Tres representantes por cada una de las partes.
1000 o más colaboradores(as)	Cuatro representantes por cada una de las partes.

El COPASST debe reunirse por lo menos una vez al mes. El empleador debe garantizar los recursos presupuestales para el funcionamiento del Comité y que sus miembros cuenten con al menos cuatro horas semanales para realizar las actividades que les corresponden.

El período del COPASST es de dos años, luego de los cuales deben realizarse nuevas elecciones.

LAS FUNCIONES MÁS RELEVANTES DEL COPASST SON:

- ✓ Vigilar el cumplimiento de las actividades del SG-SST y las normativas del tema.
- ✓ Proponer medidas de prevención, control y capacitación.
- ✓ Realizar visitas e inspecciones a los lugares de trabajo.
- ✓ Participar en la investigación y el análisis de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, y proponer medidas correctivas.
- ✓ Servir como organismo de coordinación y mediación entre el empleador y los(as) colaboradores(as) para resolver problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Solicitar y producir información en torno a la enfermedad profesional y la accidentalidad.
- ✓ Elegir el secretario del COPASST.



Comité de Convivencia Laboral

Es un grupo conformado por igual número de representantes del empleador y colaboradores(as) con la función de prevenir, recibir y tramitar las quejas presentadas frente a situaciones de acoso laboral.

¿CUÁL ES EL PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

- ✓ El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos años a partir de la confirmación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Resolución 652 de 2012, artículo 5

¿CUÁNTOS MIEMBROS DEBE TENER EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

- ✓ Estará compuesto por dos representantes del empleador y dos de los(as) colaboradores(as), con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

En el caso de empresas con menos de 20 colaboradores(as), dicho Comité estará conformado por un representante de los(as) colaboradores(as) y uno del empleador, con sus respectivos suplentes.

Resolución 652 de 2012, artículo 3, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012.

¿CÓMO SE ELIGEN LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

- ✓ El empleador designará directamente a sus representantes y los(as) colaboradores(as) elegirán este a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos(as) los(as) colaboradores(as), y mediante escrutinio público, este procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Resolución 652 de 2012, artículo 3.

¿CADA CUÁNTO SE DEBE REUNIR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

- ✓ Se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Resolución 652 de 2012, artículo 9, modificado por el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012.

Las funciones más importantes del Comité de Convivencia Laboral son:

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

¿Cómo accedo al Comité de Convivencia Laboral?

Cada Comité de Convivencia debe establecer un 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 colaborador(a).