



CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

EL MINISTERIO DEL TRABAJO MEDIANTE RESOLUCIÓN 652 DE 2012, ESTABLECIÓ LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN ENTIDADES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS.

1) COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, SE AMPLÍA PLAZO PARA CONFORMARLO

La semana pasada se amplió el plazo para conformar el Comité de Convivencia Laboral gracias a la Resolución 1356 de 2012. De paso, se modificaron algunos aspectos de la Resolución 652 de 2012, lo cual debe tenerse en cuenta por parte de las empresas que ya lo conformaron, al igual para las que apenas lo van a crear.

2) CAMBIOS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La [Resolución 652 de 2012](#) del 30 de abril establecía varias condiciones tanto para el sector público como para el privado, pero acaba de expedirse la [Resolución 1356 de 2012](#) del 18 de julio, el cual cambia varios aspectos que deben tener en cuenta las entidades públicas y empresas privadas, tanto las que ya lo hayan constituido, como las que apenas lo vayan a constituir.

Veamos entonces los cambios que se acaban de dar para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

2.1 Se modifica el número de integrantes: Con la [Resolución 652](#), se establecía una escala que iba desde dos (2) integrantes hasta ocho (8), según el número de trabajadores (público y privado). Con la nueva Resolución 1356 se estableció simplemente que para las empresas **hasta con 20 trabajadores** sólo deberá tener dos integrantes, uno de los trabajadores y uno del empleador y para todas las demás, **sin importar su tamaño**, serán cuatro integrantes que son dos de los trabajadores y dos de los empleadores. Y quedará **voluntario** aumentar ese número de integrantes, que siempre será igual tanto para los representantes de los trabajadores como para los trabajadores.

CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

- 2.2 No se debe crear un Comité de Convivencia en cada ciudad donde esté la empresa:** La [Resolución 652](#) establecía la obligación de conformar comités de convivencia laboral en cada uno de los centros de trabajo que tenga exista, en otras palabras, si la entidad o empresa tiene sucursales en cada ciudad, debía constituir un comité en cada una de ellas. Ahora, con la [Resolución 1356](#), **solo se constituye un (1) Comité de Convivencia, sin importar el número de centros de trabajo que tenga, si quiere, de manera voluntaria podrá conforma varios.**
- 2.3 Reunión obligatorias del Comité de Convivencia Laboral:** La Resolución 652 pretendía que el Comité tenía que reunirse obligatoriamente una vez al mes, ahora, con la [Resolución 1356](#), **el Comité solo se debe reunir obligatoriamente cada 3 meses**, salvo que ocurran circunstancias que ameriten una reunión urgente.
- 2.4 Plazo máximo para su constitución:** La [Resolución 652](#) establecía que el plazo máximo para que todas las entidades públicas y empresas privadas constituyeran el Comité de Convivencia Laboral, so pena de multas, era hasta el 30 de julio de 2012, pero gracias a la [Resolución 1356](#), **dicho término se amplió hasta el 31 de diciembre de 2012.**

2) A CONTINUACION TRANSCRIBIMOS LA RESOLUCION 1356 DE 2012

(24 JUL 2012)

**Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
EL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confiere el literal b) del artículo 83 de la Ley 9 de 1979 y el numeral 7 del artículo 6 del Decreto – Ley 4108 de 2011 y,

CONSIDERANDO

Que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas

Que el Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

**CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012
RESUELVE**

Artículo 1. Modifíquese el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

Artículo 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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 (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a 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 (6) meses anteriores a su conformación.”

Artículo 2. Modifíquese el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

Artículo 4. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

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.”



CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

Artículo 3. Modifíquese el artículo 9 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 9. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.”

Artículo 4. Modifíquese el artículo 14 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 14. Periodo de Transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución.”

Artículo 5. Vigencia y Derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación y modifica los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución 652 de 2012.

Dada en Bogotá, D.C. a los 8 JUL 2012, RAFAEL PARDO RUEDA, Ministro del Trabajo

3) A CONTINUACION TRANSCRIBIMOS LA RESOLUCION 652 QUE FUE DEROGADA EN CIERTOS ARTICULOS POR LA RESOLUCION 1356 DE 2012 ASI:

**Ministerio del Trabajo
Resolución 0000652
30-04-2012**

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.

El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del artículo 83 de la Ley 9a de 1979 y el numeral 7 del artículo 6° del Decreto-ley 4108 de 2011, y

Considerando:

CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

Que el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, 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, adopta la definición de Acoso Laboral así: **(I) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...);

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”;

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación;

Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento;

Que en mérito de lo expuesto,

Resuelve:

Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.



CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

Capítulo II

Conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral

Artículo 3°. Conformación. ESTE ARTICULO SE DEROGO

Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. ESTE ARTICULO SE DEROGO.

Artículo 5°. Período del Comité de Convivencia Laboral. 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.

Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral 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

CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

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.

Artículo 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

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

Artículo 8°. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.



CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Artículo 9°. Reuniones. ESTE ARTICULO SE DEROGO.

Artículo 10. Recursos para el funcionamiento del Comité. 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.

Capítulo III

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

Artículo 11. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. 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. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. 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



CIRCULAR INFORMATIVA No.002 AÑO 2012

afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Capítulo IV
Disposiciones finales

Artículo 13. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto número 2150 de 1995.

Artículo 14. Período de transición. ESTE ARTICULO SE DEROGO

Dada en Bogotá, D. C., a los 30-04-2012, El Ministro de Trabajo, Rafael Pardo Rueda.

RECOMIENDO: No dejar para última día la creación de este comité que ayudará sustancialmente a solucionar conflictos que puedan generar riesgo psicosociales en el trabajo causado por el estrés ocupacionales y acoso laboral, a si que evita dolores de cabeza.

Atentamente,

CECILIA PEREZ ALVAREZ
GERENTE "INCONFIS SAS"
INTERNACIONAL DE CONSULTORES Y REVISORES FISCALES SAS "