

Bogotá D. C., febrero de 2022

CIRCULAR N° 007

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL – IDPYBA

DE: GOTARDO ANTONIO YÁÑEZ ÁLVAREZ
Subdirector de Gestión Corporativa

ASUNTO: Convocatoria para la elección de los representantes de los servidores públicos al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASSTy al Comité de Convivencia Laboral – CCL

Por medio de la presente Circular, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, se permite realizar la convocatoria para la elección de los representantes de los servidores públicos que quieran ser representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y al Comité de Convivencia Laboral –CCL, de conformidad con la normativa vigente en SST, por lo que a continuación, se describen los lineamientos, número de representantes y funciones para cada uno de los citados Comités:

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral se creó mediante la Ley 1010 de 2006 - Ley de Acoso Laboral, reglamentada mediante Resoluciones Nos. 2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012, con las cuales se determinó en forma precisa su conformación y funcionamiento.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008, se establece que una de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, es la conformación del Comité de Convivencia Laboral, para lo cual se debe establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo que permita prevenir las conductas de acoso laboral.

De igual forma, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución No. 652 de 2012, modificada mediante Resolución No. 1356 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas, como una medida preventiva del acoso laboral con la finalidad de contribuir a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. El objeto de la anterior 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”.

Este Comité, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas podrán, de acuerdo a su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes, en atención a lo dispuesto en el artículo 1º de la Resolución No. 1356 de 2012 que modifica el artículo 3º de la Resolución No. 652 de 2012.

Las normas anteriormente enunciadas, establecen que los integrantes del Comité contarán, preferiblemente, 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.

Del mismo modo, disponen que el empleador deberá designar 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, mediante escrutinio público.

De otra parte, el Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos 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.

Así mismo, en virtud de lo establecido en el artículo 6º de la Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

“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.

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.”

Como consecuencia de lo expuesto y en atención a las disposiciones normativas citadas, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano del IDPYBA, se permite convocar a las elecciones de los representantes del Comité de Convivencia Laboral, por parte de los servidores, para el **periodo 2022 – 2024**, quienes tendrán que cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser servidores públicos indistintamente de su tipo de vinculación del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA.
- b) No haber recibido una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
- c) Remitir correo electrónico institucional al mail sst@@animalesbog.gov.co, por parte de los(las) aspirantes en donde manifiesten el cumplimiento de los requisitos exigidos en los anteriores numerales.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO “COPASST”

Conforme a lo establecido en el artículo 1º de la Resolución No. 2013 de 1986 y la Resolución No.1016 de 1989, “Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) 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”

Igualmente, el artículo 2º de la Resolución 2013 de 1986, señala que dicho Comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, teniendo en cuenta el número de trabajadores o integrantes de la planta de personal, así:

“De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes. De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes”.

De acuerdo con lo anterior, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, por tener más de 10 servidores y menos de 49, deberá designar un (1) representante con su respectivo suplente por parte del empleador y un (1) representante por parte de los servidores con su respectivo suplente, quienes realizarán funciones dentro del COPASST.

Dichos representantes deberán desempeñar las siguientes funciones, de acuerdo con lo señalado en el artículo 11 de la Resolución ibidem:

- 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 su ocurrencia. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.

Del mismo modo y conforme al Decreto 1072 de 2015 se establecen las siguientes funciones del COPASST:

- a) Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).
- b) Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).
- c) Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).
- d) Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).
- e) Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).
- f) Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).
- g) Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).
- h) Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).
- i) Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).
Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).
- j) Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).

Como consecuencia, la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano del IDPYBA, se permite convocar a las elecciones de los representantes del COPASST, para el **periodo 2022 – 2024**, quienes tendrán que cumplir el siguiente requisito:

- Ser servidor público del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA.

DISPOSICIONES GENERALES

Los jurados de votación serán designados por el Subdirector de Gestión Corporativa mediante acta, un (1) día antes de realizar las votaciones. Dichos jurados no podrán ser servidores de carrera administrativa en periodo de prueba que se hayan inscrito a las elecciones.

Conforme a lo anteriormente expuesto, se informa que los servidores públicos que quieran inscribirse al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o al Comité de Convivencia Laboral - CCL, deben enviar correo electrónico con nombre completo, número de identificación, cargo y Comité al cual desean pertenecer; el correo electrónico debe ser dirigido a sst@animalesbog.gov.co y, todo el proceso se surtirá de conformidad con el siguiente cronograma:

CRONOGRAMA ELECCIONES COPASST Y CCL		
Descripción de actividades	Fecha inicial	Fecha final
Convocatoria de elecciones e inscripciones por correo electrónico a través de pieza comunicativa.	18/2/2022	N/A
Inscripciones de candidatos a través de correo electrónico institucional.	21/2/2022	23/2/2022
Publicación de candidatos inscritos por correo electrónico a través de pieza comunicativa.	28/2/2022	N/A
Fecha de votaciones virtuales a través de la plataforma Google Forms.	3/3/2022 9:00 a.m.	3/3/2022 4:00 p.m.
Publicación de resultados de las elecciones, mediante Resolución.	8/3/2022	

Cordialmente,



GOTARDO ANTONIO YÁÑEZ ÁLVAREZ
Subdirector de Gestión Corporativa

Elaboró: Adriana Acevedo – Contratista – Subdirección de Gestión Corporativa – TH *Adriana*
Luz Dary Forero – Contratista – Subdirección de Gestión Corporativa – TH *Luz*
Revisó: Diana Marcela Gómez – Profesional Especializado - Subdirección de Gestión Corporativa - TH^{DMGA}
Daniel Ochoa Pinilla - Contratista – Subdirección de Gestión Corporativa – TH *Dani*
Carlos Alberto Gutiérrez Fierro - Contratista Asesor Subdirección de Gestión Corporativa *Caro*