



# ABC

## comité INTEGRAL

### ¿Qué es?

Es un mecanismo de participación, consulta y representación aplicable a los trabajadores de la compañía.

### ¿Para qué sirve?

A través del comité integral se plantean iniciativas, inquietudes o propuestas en temas como:

- La protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan a la salud en los lugares de trabajo (resolución 1356 de 2012).
- Promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

### ¿Cuál es su marco normativo?

- Participación y consulta: ISO 45001:
- Copasst: Decreto 1072 de 2015, Decreto 1295 de 1994 y Resolución 2013 de 1986.
- Comité de convivencia laboral: Ley 1010 de 2006, Decreto 1295 de 1994 y Resoluciones 2648 de 2008, 652 y 1356 de 2012.

### ¿Quiénes lo conforman y cada cuanto se reúnen?

Cada frente de trabajo (Bases y equipos) tendrá 4 representantes, 2 elegidos por el empleador y 2 por los trabajadores en calidad de titulares y suplentes, quienes sesionarán de manera ordinaria mensualmente y extraordinaria



en las oportunidades requeridas.

### ¿Cómo se eligen sus integrantes?

Los representantes del empleador serán elegidos por designación directa y los representantes de los trabajadores mediante votación secreta luego de convocatoria realizada.

### ¿Cuál es la vigencia de los nombramientos?

Los miembros son elegidos por un período de dos años.

### ¿Cuáles son las funciones de los integrantes?

Respecto a convivencia laboral:

- Recibir, analizar y dar trámite a las quejas que se presentan, en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
- Promover espacios de diálogo para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora.
- Sugerir a la alta dirección medidas preventivas y correctivas.
- Realizar seguimiento a las recomendaciones dadas.
- Comunicar a la alta dirección aquellos casos en los que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones.
- Realizar informes trimestrales y anuales con los resultados de



su gestión, elaborar estadísticas de quejas y reclamos y brindar información a los organismos de control.

-Gestionar adecuadamente el conflicto interpersonal que se presenta en las organizaciones.

-Dar cumplimiento legal a la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 2646 de 2008 y 1356 y 652 de 2012.

### Respecto al Coppast

-Promover medidas que fomenten la seguridad y salud en el trabajo.

-Realizar y participar en actividades de capacitación de salud ocupacional que involucren a toda la empresa.

-Emitir informes internos necesarios para mantener un adecuado control.

-Controlar, promover y dirigir actividades que se relacionen con seguridad y salud en el trabajo.

-Elaborar análisis que permitan evidenciar la causa de posibles accidentes de trabajo para hacer tomar medidas preventivas

-Inspeccionar los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y utensilios que sean usados para hallar posibles riesgos.

-Escuchar las sugerencias de trabajadores que se realicen frente a posibles irregularidades p temas de interés frente al SST.

-Servir como intermediario entre trabajadores y empleador en cuento a los temas pertinentes a la SST.

-Funciones generales establecidas en el Decreto 1072 de 2015.



-Proporcionar a los trabajadores de la compañía el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST.

-Determinar y eliminar los obstáculos o barreras que se presenten en cuanto a la participación de los trabajadores de la empresa y minimizar aquellas que no puedan eliminarse.

-Ser puente con los trabajadores de la compañía para conocer la determinación de sus necesidades y sus expectativas.

-Enfatizar la consulta de trabajadores no directivo sobre los siguientes temas:

- ü El establecimiento de la política de la SST.
- ü La asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización.
- ü Como cumplir requisitos legales y otros requisitos en SST.
- ü Objetivos de la SSY y la planificación para lograrlos.
- ü Contratación aplicable para la contratación externa, las compras y los contratistas.
- ü Que necesita seguimiento, medición y evaluación. u necesita seguimiento, medición y evaluación.
- ü Planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoría.
- ü Aseguramiento de mejora continua.

### ¿Cuáles son las inhabilidades de los miembros del Comité?

El Comité no podrá ser integrado por quien tenga queja de acoso laboral o sea víctima en los últimos seis meses o quien tenga queja elevada ante el Copasst.

## comité INTEGRAL

