

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST

¿Qué es?

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Su objetivo es promover medidas de prevención, promoción, control y participación de todos los trabajadores.

¿Cómo está conformado?

Debe estar compuesto por un número igual de representantes del empleador y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

- **Los representantes por el empleador** los elige el empleador a su parecer, en cambio
- **Los representantes por parte de los trabajadores** serán elegidos por votación democrática por los mismos trabajadores.

Reuniones:

El COPASST se reunirá ordinariamente una vez al mes 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.

Funciones del Comité

- Proponer medidas de salud en el trabajo.
- Proponer y participar en capacitación.
- Colaborar con funcionarios gubernamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar y promover el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Investigar y analizar accidentes.
- Coordinar relación empleador trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elegir secretario.
- Mantener archivo de actas.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a todos los niveles de la empresa.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de Factores de Riesgo y sugerir las medidas de prevención y control a nuestros clientes como responsables directos de la modificación de dichas necesidades.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Obligaciones de los Trabajadores

- Elegir libremente sus representantes al COPASST 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 Seguridad y Salud en el trabajo de 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



Representantes por el empleador

TITULARES	SUPLENTES
Jairo A. Sanchez Barajas Aux de Nomina	Maria Carolina Suarez Aux Tesorería
Ana Lucrecia Corzo Uribe Dir Contable y Finan	Adriana M Jimenez C. Aux Contable
Diva Reyes Madrigal Aux Talento Humano	Franklin Velasquez A. Programador

Representantes por los trabajadores

TITULARES	SUPLENTES
Jesus Arnulfo Galvis S. Supervisor	Fredy Alberto Lozano P. Supervisor
Alwin Serguenis Quintero Supervisor	Jefferson Andrey Rojas S. Vigilante CC Cañaverl
Fabian Andres Torres L. Supervisor Comucación	Wladimir Casallas Baron Supervisor Comucación

Presidente Comité

Jairo A. Sanchez Barajas - Aux de Nomina

Secretario Comité

Fredy Alberto Lozano P. - Supervisor

Marco Legal: Resolución 2013 de 1986 - Ley 1562 del 2012

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

¿Qué es?

Es un organismo encargado de prevenir el acoso laboral y de contribuir a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

¿Qué es 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.

¿Cómo está conformado el comité de convivencia laboral?

Debe estar conformado por un número igual de representantes del empleador y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los representantes por parte de los trabajadores serán elegidos por votación democrática por los mismos trabajadores.

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.

Procedimiento para reportar una posible conducta de Acoso Laboral

1. Reportar la posible conducta de acoso laboral al secretario del comité.
2. Diligenciar el formato de queja o sugerencia sobre acoso laboral, que es entregado por el secretario del comité.
3. Asistir y participar en las reuniones para conciliación.
4. Desarrollar los compromisos pactados para que no se vuelva a presentar la situación.

Funciones del comité

- 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.
- 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.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- 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.
- 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.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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.

Representantes por el empleador

TITULARES	SUPLENTES
Diego Rosales Aux de Bienestar	Javier Mateus Ejecutivo Comercial
Leydy Paola Estevez Coor S.O y M.A	Graysi Hernandez Asistente Gerencia

Representantes por los trabajadores

TITULARES	SUPLENTES
Ivan Dario Sanabria Supervisor	Benjamin Hernandez Vigilante
Oscar Iván Calderón Supervisor	Oscar Santos Cepeda Vigilante

Presidente

Leydy Paola Estevez - Coor S.O y M. A

Secretario

Ivan Dario Sanabria - Supervisor

Conductas que constituyen acoso laboral	Conductas que no constituyen acoso laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Los actos de agresión física • Las expresiones injuriosas o ultrajantes • Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional • Las injustificadas amenazas de despido • Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso • La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo • Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir • La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona • Deberes extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada • La exigencia de laborar en horarios excesivos • Discriminatorio en el otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales • La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor • La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Las exigencias y órdenes, necesarias, Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria • La formulación de exigencias razonables • La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias • La solicitud de cumplir deberes extras. • Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa Causa • La solicitud de cumplir los deberes ciudadanos • La exigencia de cumplir con el Código Sustantivo del Trabajo • Las exigencias de cumplir 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.

COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

¿Qué es?

Es el mecanismo de coordinación entre todos los involucrados en la gestión del riesgo de tránsito.

Objetivo

Diseñar, Definir, Programar y Gestionar, todos los aspectos necesarios para la puesta en marcha del PESV, a que hace relación la Ley 1503 de 2011, el Decreto 2851 de 2013 y la Resolución 1565 de 2014, constituyéndose en un escenario estratégico en el proceso de participación para la planeación y ejecución las distintas fases del plan

Funciones del comité

- Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial y formular el plan de trabajo a seguir, conducente a fortalecer las debilidades identificadas, reforzar los aspectos favorables encontrados, mitigar los riesgos y diseñar acciones para garantizar la adecuada implementación del PESV de acuerdo con la resolución 1565 de 2014.
- Definir la visión, los objetivos y alcances del Plan Estratégico de Seguridad Vial para la empresa, acorde con los mínimos establecidos por la autoridad correspondiente.
- Garantizar la aplicación y cumplimiento de la política de seguridad vial.
- Identificar los factores de riesgo viales durante la operación y establecer un plan de acción para cada uno de ellos.
- Definir los programas académicos en seguridad vial a desarrollar con los distintos actores del PESV y asegurar su cumplimiento.
- Formular las medidas de seguridad, que garanticen la integridad y bienestar del personal minimizando los riesgos de un accidente de tránsito.
- Establecer el cronograma de las diversas actividades a ejecutar así como hacer seguimiento a la ejecución de las mismas.
- Garantizar el cumplimiento del programa de inspecciones y mantenimiento cumpliendo las disposiciones legales vigentes.
- Asegurar el cumplimiento del proceso de selección de personal que realizará actividades de conducción.
- Establecer y asegurar el cumplimiento de los procedimientos de respuesta ante accidentes de tránsito.
- Programar y ejecutar las auditorías al plan estratégico de seguridad vial.

Integrantes del comité

NOMBRE	CARGO
Willian Hernando Carvajal S.	Director Seguridad
Diego Fernando Rosales Rueda	Auxiliar Bienestar
Leydy Paola Estévez Ortiz	Coordinadora SO y MA