

CONCEPTO 78879 DE 2021

(octubre 7)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo – Secretaría General.
DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa (E), 1-0014
Asunto: Concepto jurídico - Permanencia de funcionarios que integren la conformación de Comités Institucionales.

Respetada doctora XXXXX,

En respuesta a su comunicación electrónica del 29 de septiembre de 2021 9:16 a. m., con radicado 01-9-2021-075747, mediante la cual solicita concepto jurídico que oriente sobre el siguiente tema:

“Con el fin de determinar la permanencia o no de funcionarios que integren la conformación de Comités Institucionales como es el caso del Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en calidad de representante principal o suplente por parte de los trabajadores de la Entidad, comedidamente elevo solicitud de concepto en aras de conocer si los funcionarios pueden continuar o no representando a los trabajadores en la Regional donde fueron elegidos por votación y a la cual pertenecían al momento de las elecciones, aun cuando se encuentren ocupando un encargo en otra Regional, teniendo en cuenta que las convocatorias para el proceso de votación son cerradas y específicas, para lo cual, adjunto actos administrativos Nos. 1-111 y 1-409 correspondiente al periodo 2021 y 2023 con los términos de las convocatorias”

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

Para el análisis del presente concepto se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos normativos:

Decreto [1072](#) de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012

ANÁLISIS JURÍDICO

En relación con el asunto consultado, es menester precisar que el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa de la Dirección Jurídica no resuelve casos particulares ni entra a analizar situaciones concretas que son del resorte de las áreas o instancias institucionales que tienen la competencia para abordarlos y resolverlos o brindar la orientación o asesoría pertinente.

Nuestra dependencia emite conceptos de carácter general sobre dudas en la interpretación de las normas jurídicas o cuando quiera que se presenten enfoques diferenciales en su aplicación a fin de dilucidar el tema y lograr la unidad doctrinal.

En este orden de ideas se analizará en abstracto el tema consultado, para que la instancia competente decida lo procedente, para lo cual debemos abordar dos aspectos, a saber:

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Institucional y jurídicamente se encuentra determinado mediante Decreto [1072](#) de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Para facilitar y garantizar la obtención de estas ventajas, el sistema de gestión cuenta con herramientas importantes tales como:

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST

Ente corporativo bipartito de carácter público y privado creado por todo empleador, su objetivo principal es hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la Dirección o Rectoría.

El Comité se elige por votación cada dos años y se reúne una vez al mes. De la reunión se genera un acta donde se consolida la gestión del COPASST, en la entidad existe un COPASST por cada regional y debe cumplir con lo siguiente. Copasst: convocatoria, elección y conformación, Actas de reunión, Rendición de cuentas.

El Ministerio de trabajo y Protección Social mediante Resolución 2013 de 1986, se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional), de igual manera se apoya en el decreto- Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

¿Cuáles son las principales funciones del comité de seguridad y salud en el trabajo?

- Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos.

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la entidad de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales y proponer a la entidad las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- 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 entidad e informar sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

- Servir como organismo de coordinación entre la Entidad y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

- Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - Solicitar periódicamente a la entidad informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento al marco legal.
 - Elegir el secretario del Comité.
 - Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición de la entidad, los trabajadores y las autoridades competentes.
 - Cumplir las funciones adicionales establecidas en el decreto [1072](#) del 2015.
- Comité de Convivencia Laboral

Ente corporativo bipartito de carácter público y privado creado por todo empleador, responsable de administrar y controlar el procedimiento interno destinado a prevenir y controlar conductas constitutivas de acoso laboral, al igual que prever aquellos mecanismos que permitan superar aquellas conductas de ultraje a la dignidad humana, que se puedan presentar al interior de la empresa, con el fin fomentar la armonía y la convivencia entre los miembros de la comunidad laboral.

El Comité se constituye 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.

El Ministerio de Protección Social mediante Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, con el objetivo de prevenir la presencia de acoso laboral en las organizaciones.

¿Cuáles son las funciones del comité de convivencia?

- Recibir y tramitar las quejas presentadas con sus respectivas pruebas
- Examinar de manera confidencial los casos
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual
- Adelantar reuniones para crear espacio de diálogo entre las partes, promoviendo la generación de compromisos.

- Formular plan de mejora concertado entre las partes
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, verificando su cumplimiento
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de 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
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional
- 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

Comité de Seguridad Vial

El equipo de trabajo definido por la alta dirección formaliza su participación mediante la creación de un comité de seguridad vial, siendo este el mecanismo de coordinación entre todos los involucrados y cuyo objetivo será plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia entre el personal y lograr objetivos a favor de la seguridad vial en la Entidad y la vida cotidiana de sus integrantes.

El establecimiento del Comité de Seguridad Vial o Comité del Plan Estratégico de Seguridad Vial, que diseñará, definirá, programará, gestionará, etc., todos los aspectos necesarios para la puesta en marcha del PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial) a que hace relación la Ley 1503 de 2011 y el Decreto 2851 de 2013, será un escenario estratégico en el proceso de participación para la planeación y ejecución las distintas fases del plan.

¿Cuáles son las funciones del comité de Seguridad Vial?

- Elaborar el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Presentar informes trimestrales de gestión oportunamente.
- Gestionar los recursos, para asegurar la implementación de las diferentes medidas que se vayan a adoptar.
- Velar por el desarrollo de los programas necesarios para la implementación del Plan Estratégico

de Seguridad Vial, designando a quien corresponda las tareas que sean aprobadas por el Comité.

- Adoptar las decisiones oportunas, coordinar las actividades necesarias para lograr con éxito y buen término las medidas establecidas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

- Realizar las reuniones cada 2 meses, o antes si es citado. Durante este mismo periodo se realizarán deliberaciones y toma de decisiones dejando evidencias en las actas de cada comité.

- Programarán fechas, tiempos y lugares para las capacitaciones con los conductores, sus equipos de trabajo y otros actores de seguridad vial.

- Realizar las campañas y acciones de acompañamiento a desarrollar durante todo el año.

- Elaborar y actualizar los modelos de investigación de accidentes e incidentes de tránsito.

- Propender a crear una verdadera conciencia individual en los actos de la vía de la Organización, a fin de desarrollar hábitos y comportamientos que transformen su actuar cotidiano.

- Suspender de manera inmediata todos los actos inseguros que afecten las condiciones de seguridad vial que se desarrollen dentro de la operación de la Entidad, teniendo autoridad sobre la flota propia, proveedores y contratistas.

- Realizar seguimiento al cronograma de trabajo, los planes de acciones propuestos, a los indicadores respectivos y las mejoras.

En entidades que cuentan con sedes territoriales, como es el caso del SENA, todas las anteriores actividades se deberán compilar a nivel nacional y replicar en cada una de estas sedes territoriales con el fin de llegar de forma directa a cada nivel y atacar específicamente las situaciones que afectan a cada sitio de trabajo en particular.

Como es de observar, el objeto de la norma y las funciones que da a las herramientas de apoyo como son los comités de SST, requieren conocimiento y manejo directo de los integrantes de estos para llegar a resolver positivamente cada una de las situaciones que se exponen ante ellos.

Estos comités se conforman por representantes unos elegidos por el empleador de forma directa y otros por los trabajadores mediante votación, de entre los compañeros que pertenecen a la misma sede o seccional

CONCLUSIONES

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar,

reconocer, evaluar, mejorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Estas acciones tienen como propósito la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; El SG SST debe ser liderado e implementado por el empleador y/o contratistas garantizando la participación de los trabajadores, abordando la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales la protección y promoción de la salud; la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar específico de trabajo cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Para que el SG SST cumpla los anteriores objetivos se requiere que las decisiones y actuaciones en pro de los trabajadores sean tomadas de manera directa por quienes se encuentran inmersos en las mismas, es por esta razón que la norma prevé que los representantes de los trabajadores sean elegidos mediante votación entre ellos mismos y en caso de existir sedes o seccionales cada una de estas tendrá sus propios comités integrados por trabajadores de dicha sede o seccional.

En consecuencia, en caso de que alguno de los integrantes elegidos por los trabajadores o el empleador pierdan tal condición, deberán entrar a ser suplidos por quienes la cumplan y para el caso de la representación de los trabajadores, por quienes, según el orden de número de votos obtenidos en la última elección, se encuentren en turno.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordial saludo,

Martha Bibiana Lozano Medina

Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo