

Antes



POSITIVA **EDUCA**

Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Prevención de Peligros en el Sector Comercio

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR COMERCIO

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



LINEAMIENTOS LEGALES VIGENTES PARA EL EFICAZ FUNCIONAMIENTO DEL COPASST Y DEL CCL

EXPERTO LÍDER

**De la comunidad prevención
peligros en el sector comercio**

Hilda Janice Velasco A.
Profesional S.O. Lic. 8069/19 SSB
Abogada en Formación.
Especialista en Derecho Constitucional
consultoriarucsgi@gmail.com
Contacto: +57 315 8875972



“La mejor manera de predecir el futuro
es **creándolo.**”

OBJETIVO GENERAL

Orientar lineamientos prácticos,
que conlleven a identificar
lineamientos legales vigentes
del **COPASST y CCL**
frente al SG-SST.



TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

- ✓ Contexto general
- ✓ Palabras claves
- ✓



Momento 2

- ✓ Requisitos legales asociados



Momento 3

Cómo materializar ésta información en nuestro SG-SST?



1.

COPASST:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya **ESENCIA y MISIÓN SOCIAL** es acompañar la GESTIÓN DEL RIESGO y motivar el cambio comportamental (del inseguro al seguro)



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

2.

INSPECCIÓN:

Proceso sistemático que busca identificar el MAYOR NÚMERO de ACTOS y CONDICIONES INSEGURAS, liderado por el COPASST, en conjunto con el Equipo de SST.



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

3.

INVESTIGACIÓN DE AT:

Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de **prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.**



4.

AUDITORIA:

Proceso **sistemático, independiente y documentado**, para obtener **evidencias** de la auditoría y evaluarlas de manera **objetiva** con el fin de determinar la extensión en que se **cumplen los criterios** de auditoría.



Res. 2013 de 1986

Decreto 1072 de 2015

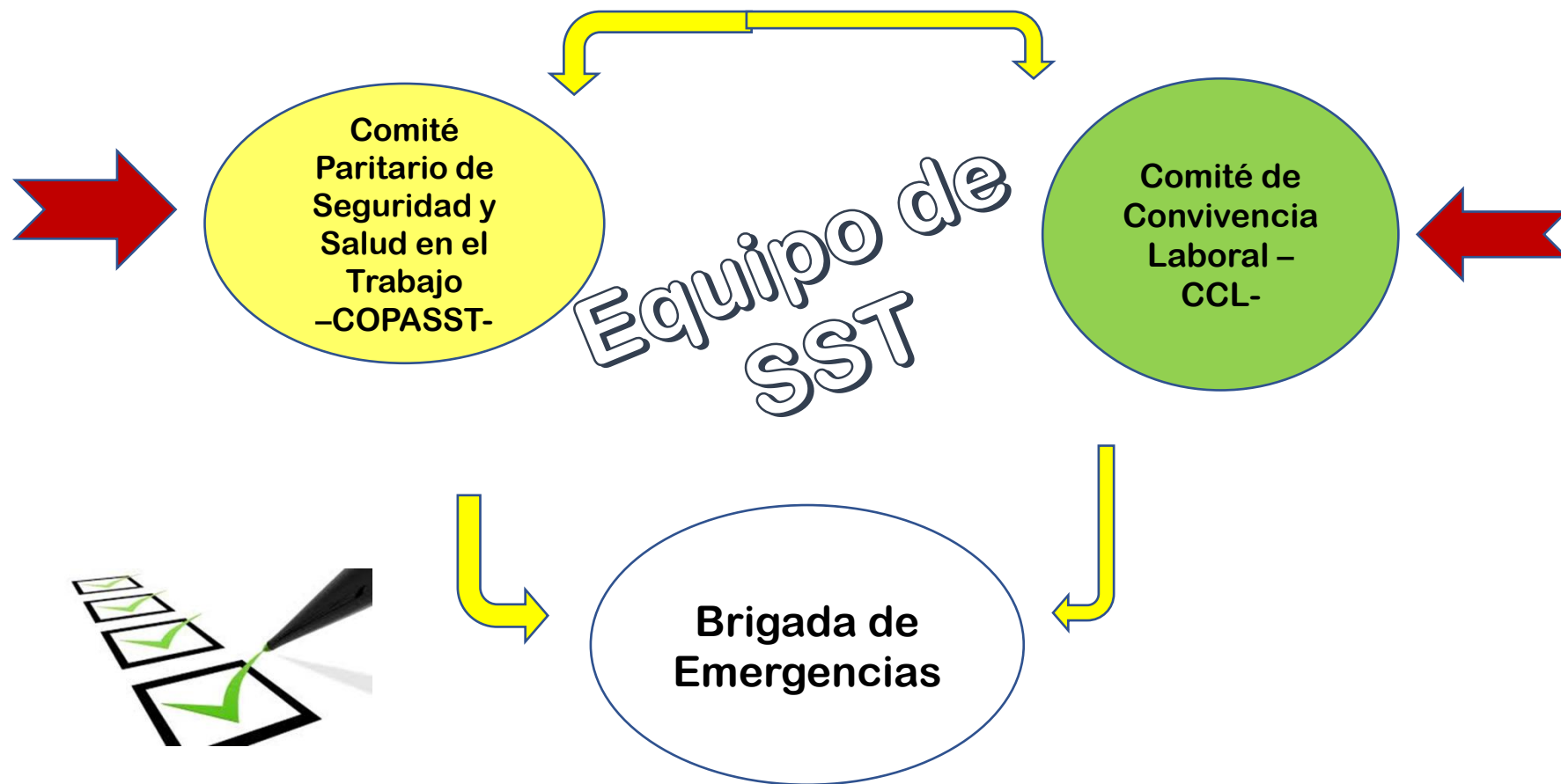
**Libro II. Parte 2. Título 4.
Capítulo 6.**

**Resolución 0312 de 2019
Estándares mínimos**

Circular 071 de 2021 (30 Nov)

Curso 50 Hrs Virtuales SGSST

ARL POSITIVA / Art. 2 Res. 4927 de 2016



Co – equiperos
Obligación “Rendición de cuentas”

PARA QUÉ SE CREARON LOS COPASST EN COLOMBIA?

Conforme la Res. 2013 de 1986, este Comité nació con el propósito de **promocionar la salud en todos los niveles de la Organización, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros** y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de SST para lograr los objetivos y metas propuestas.



Dec. 1072 /15
Res. 0312/19

CONFORMACIÓN DEL COPASST SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

EMPRESA: NUMERO TRABAJADORES	REPRESENTANTES PRINCIPALES Y SUPLENTES TRABAJADORES	REPRESENTANTES PRINCIPALES Y SUPLENTES EMPLEADOR
10 - 49	1	1
50 - 499	2	2
500 - 999	3	3
1000 – O MÁS	4	4

El COPASST debe reunirse por lo menos una (1) vez al mes dentro de las instalaciones de la Empresa en horario laboral y mantener un archivo de las actas de reunión con los soportes de la gestión realizada. La empresa debe proporcionar a los integrantes mínimo cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada de trabajo, las cuales son destinadas al funcionamiento del Comité.

EL PRESIDENTE lidera las reuniones; garantiza que la agenda se lleve a cabo; Hace seguimiento al cumplimiento del Plan de Trabajo del equipo de trabajo.

El SECRETARIO cita a las reuniones; garantiza que las ACTAS estén acordes con las reuniones; firmadas; correctamente archivadas...

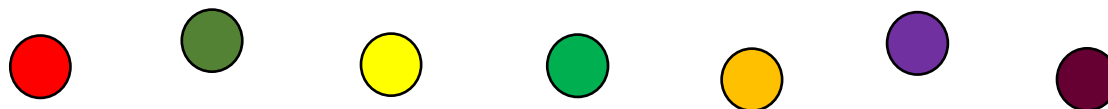
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



Designar sus representantes al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

- * Promover y facilitar la elección de los representantes.

- * Nombrar al presidente del comité.



OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



Elegir los
representantes al
comité paritario de
seguridad y salud
en el trabajo.

Informar al
comité las
situaciones de
riesgo.

Cumplir con las
normas de
seguridad en el
trabajo

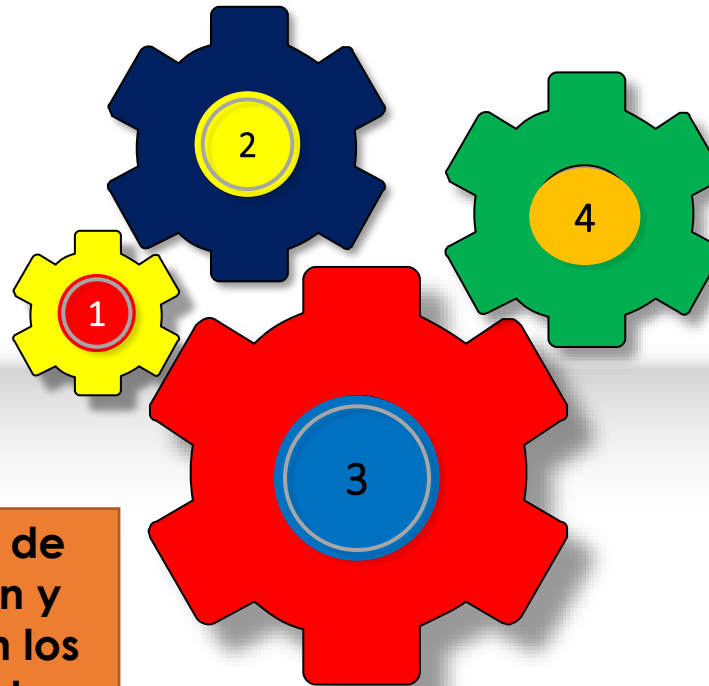
Implementar los
reglamentos e
instrucciones
ordenados por
el empleador.

Resolución 2013 de 1986

FUNCIONES DEL COPASST EN PLENO

Res 2013 de 1986 Art 11

Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer medidas correctivas.

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

Vigilar el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

FUNCIONES COMPLEMENTARIAS DEL COPASST

Según el Decreto 1072 de 2015 son:

- **Art 2.2.4.6.5:** Recibir la comunicación de la política.
- **Art 2.2.4.6.8:** Ser incluidos en el presupuesto del SG-SST
- **Art 2.2.4.6.11:** Revisar el programa de capacitación en SST una vez al año
- **Art 2.2.4.6.15:** Recibir copia de los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo
- **Art 2.2.4.6.26:** Participar en el análisis de gestión del cambio
- **Art 2.2.4.6.29:** Participar en la auditoría anual que debe hacer el empleador



RESPONSABILIDADES DEL COPASST

1 Promoción
de la Salud

Campañas educativas

2 Prevención
de Riesgos

Inspecciones planeadas

Investigación de AT

3 Vigilancia
y Control

Seguimiento al cumplimiento
del plan de trabajo anual SST

Incluye dentro de tu plan de trabajo mínimo lo siguiente:

PROGRAMAS DE GESTIÓN PARA PROMOVER LA CULTURA DEL CUIDADO...

1) Estilos de vida y trabajo saludable: Pausas activas; Campañas educativas, Prevención del riesgo cardiovascular; Nutrición saludable etc.

2) Programa de Orden y aseo

3) Inspecciones planeadas a instalaciones locativas

4) Motivación y Participación: Concursos para promover la participación del Personal en la cultura del cuidado

5) Observación del Comportamiento / Identificación Actos y Condiciones Inseguras

RENDICIÓN DE CUENTAS DE SU GESTIÓN A LA ALTA DIRECCIÓN POR LO MENOS UNA (1) VEZ AL AÑO



EJEMPLO DE UNA PROFORMA DE UN PLAN DE TRABAJO PARA
EL COPASST BASADO EN UN MODELO DE GESTIÓN (PHVA)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS	FECHA PROPUESTA	SEGUIM



Conforme la Ley 1010 de 2006 y Res.1356 de 2012, este Comité nació con el propósito de *promocionar la armonía, el buen trato y la prevención de mecanismos de acoso laboral* en las Organizaciones de Colombia.



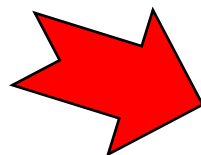
La ESENCIA y el



del CCL es:



**1) Prevención de los
mecanismos de Acoso
Laboral**



**2) Resolución de conflictos
garantizando el DEBIDO
PROCESO...**

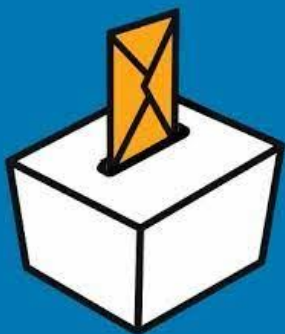
El CCL estará compuesto por **dos (2) representantes del empleador** y **dos (2) de los Trabajadores** con sus respectivos **suplentes...**

En 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.

-Art. 3 Res. 1356 de 2012-



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 los trabajadores y mediante **escrutinio público**.



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

El CCL **no podrá** conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctima de acoso laboral en los **6 meses** anteriores a la conformación.



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

PREVENCIÓN DE LAS MODALIDADES ACOSO LABORAL



ETAPAS PARA LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- 1. Entrenamiento y capacitación del Comité de convivencia (Aspectos legales, técnicos y habilidades sociales).
- 2. Construcción del protocolo para el manejo del acoso laboral e incorporación en el reglamento interno de la organización.
- 3. Coordinación con cada una de los Procesos de la Organización sobre el desarrollo y acciones de prevención del acoso laboral.
- 4. Comunicación y difusión de las estrategias para la prevención del acoso laboral y la promoción de la sana convivencia, a través de los diferentes medios de comunicación con que cuenta la Empresa.

FUNCIONES DEL CCL

a. Evaluar el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo,



b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de MECANISMOS DE ACOSO LABORAL

c. Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.



d. Formular las recomendaciones a la Alta Dirección para mantener un ambiente laboral basado en el RESPETO.

e. Atender las solicitudes preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes

RESPONSABILIDADES DEL CCL

- 1** Promoción de la Armonía y Buen Trato
- 2** Prevención de Mecanismos de Acoso Laboral
- 3** Reuniones ordinarias y extraordinarias

Confidencialidad
Debido proceso

Campañas educativas

Generaciones que
Promuevan la comunicación,
Trabajo en equipo, Actividades
de Integración y Bienestar

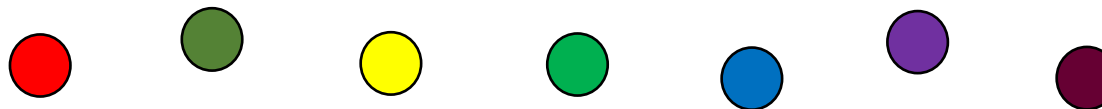
➔ Reuniones mínimo trimestrales y extraordinarias si hay quejas de presunto acoso laboral

... Sanción de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022

Se concluyen las ponencias que iniciaron en el 2018 que buscaban modificar la caducidad prevista en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior implica que las acciones derivadas de conductas de acoso laboral *prescribirán en un término de tres años* que se contará *a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral*.

Este término se equipara al regulado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y el del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad, donde también se ha dispuesto por Ley que la *prescripción de los derechos laborales es de tres años*.



BIBLIOGRAFIA

- 1 Res. 2013 de 1986
<https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- 2 Ley 1010 de 2006.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co