

Antes



Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Prevención de Peligros en el Sector Hoteles y Restaurantes

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR HOTELES Y RESTAURANTES

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

LINEAMIENTOS LEGALES VIGENTES PARA EL EFICAZ FUNCIONAMIENTO DEL COPASST Y DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

EXPERTO LÍDER

*De la comunidad prevención peligros
en el sector hoteles y restaurantes*

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



“ Grande es aquel que para
brillar, no necesita
apagar la luz de los
demás... ”

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?





EVALUÉMONOS



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**.



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.**

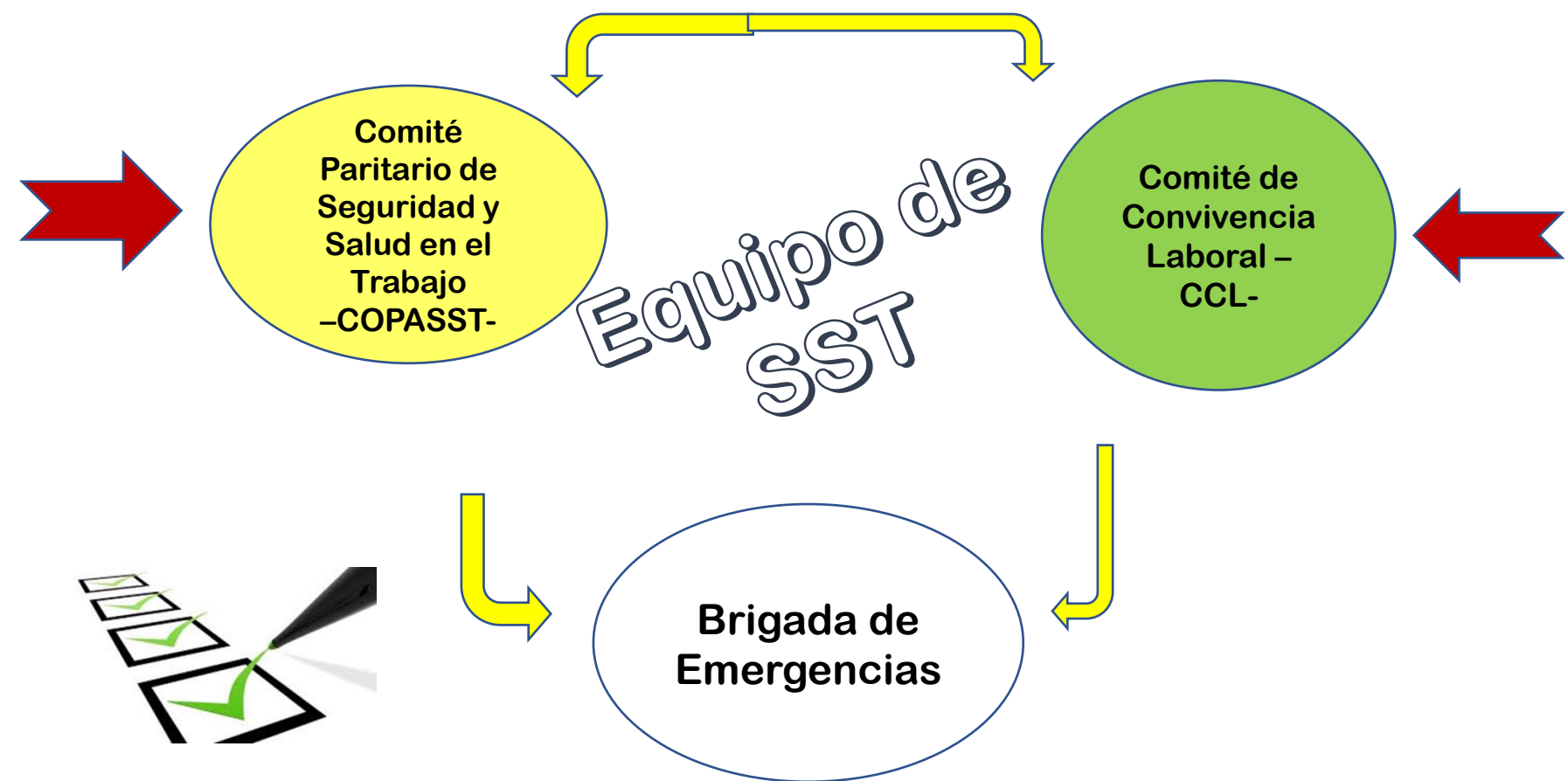
Resolución 0312 de 2019

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 SUPLENTE TRABAJADORES	REPRESENTANTES PRINCIPALES Y SUPLENTE 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...

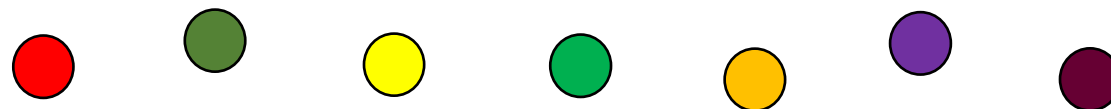
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



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.

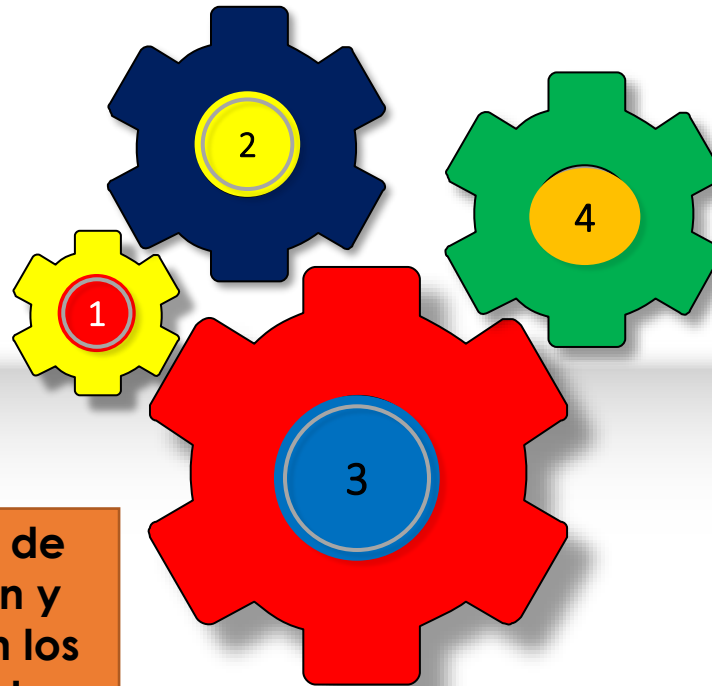
Resolución 2013 de 1986

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.



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

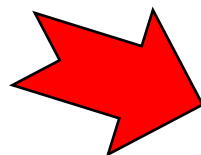
La ESENCIA y el



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



del CCL es:



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

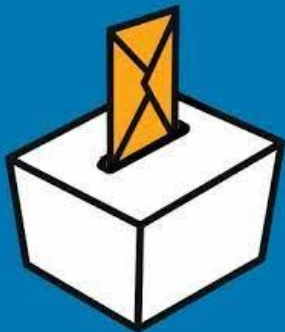
El CCL estará compuesto por **dos (2) representantes del empleador** y **dos (2) de los Trabajadores** con sus respectivos **suplentes...**

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**.



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.



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

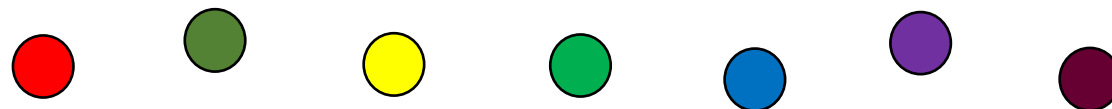


... Sanción de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022

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.

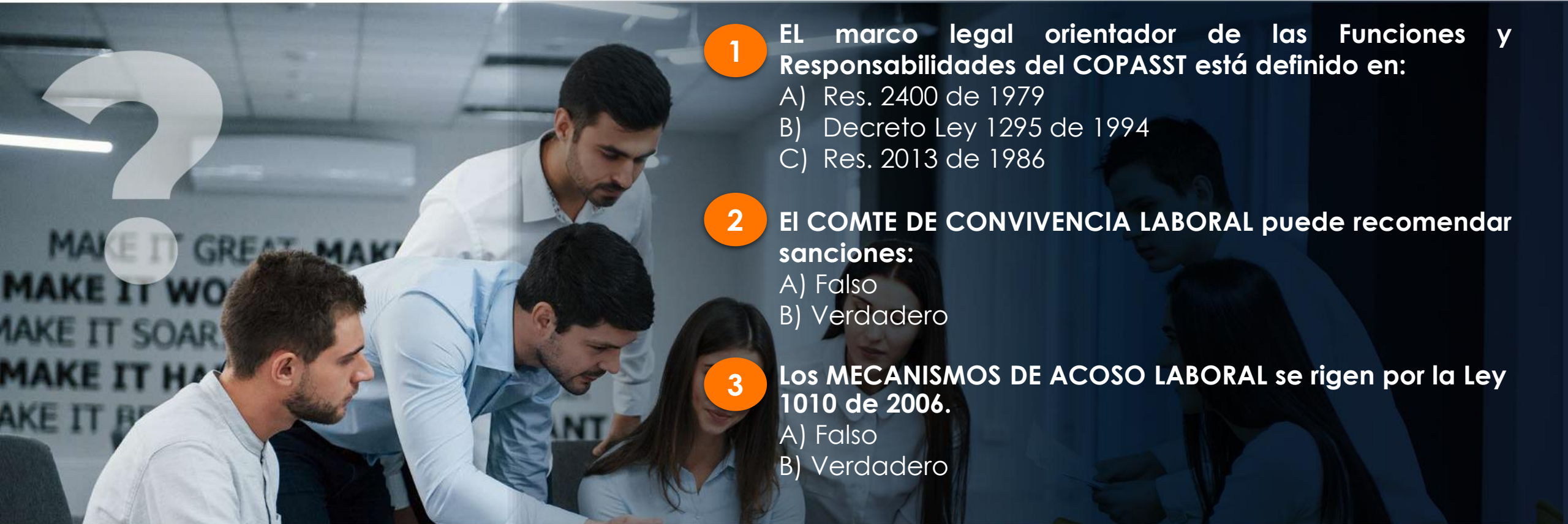
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>



EVALUÉMONOS



PREGUNTAS



1

EL marco legal orientador de las Funciones y Responsabilidades del COPASST está definido en:

- A) Res. 2400 de 1979
- B) Decreto Ley 1295 de 1994
- C) Res. 2013 de 1986

2

EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL puede recomendar sanciones:

- A) Falso
- B) Verdadero

3

Los MECANISMOS DE ACOSO LABORAL se rigen por la Ley 1010 de 2006.

- A) Falso
- B) Verdadero

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



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