



Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros en el
sector hoteles y restaurantes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el
Sector Hoteles y Restaurantes**



El Comité de Convivencia Laboral como equipo garante de la armonía y el buen trato en el trabajo



Experto Líder

de la comunidad, prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

Hilda Janice Velasco Alarcón

Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST

Correo: consultoriarucsgi@gmail.com

Contacto: 315-8875972

Ruta de conocimiento

01

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

02

GUÍA PRACTICA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION ANUAL DEL SG-SST AÑO EN VIGENCIA

03

EL COPASST COMO EQUIPO GARANTE DE LA PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES LABORALES

04

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COMO EQUIPO GARANTE DE LA ARMONIA Y EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO

05

ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CON LOS LINEAMIENTOS LABORALES VIGENTES DE CONOCIMIENTO DEL SG-SST

06

GUIA PARA LA ELABORACION DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

07

PROTOCOLO DE ATENCION DE QUEJAS Y ALERTAS PREVENTIVAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

08

FUEROS DE PROTECCION LABORAL DE INTERES DEL SG-SST

09

HABILIDADES GERENCIALES DEL SG-SST

10

ADMINISTRACION EN TAREAS DE ALTO RIESGO

“ Las personas que se autodenominan directas deberían entender que la sinceridad sin empatía se convierte en crueldad. ”



Tabla de contenidos



Bienvenida y
“Evaluémonos”

Momento 1



Espacio para
responder
inquietudes

Momento 2



Evaluación
de la eficacia
de la acción
educativa

Momento 3

Objetivo general

Actualizar los conocimientos de las **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES** del CCL, como equipo **garante** de la **PREVENCIÓN DE MECANISMOS DE ACOSO LABORAL** para lograr un **AMBIENTE DE TRABAJO ARMÓNICO** basado en la **dignidad humana**.



Objetivos específicos



Objetivo 1

Contexto Legal vigente
del CCL



Objetivo 2

Mecanismos de
acoso laboral que
busca prevenir el
CCL

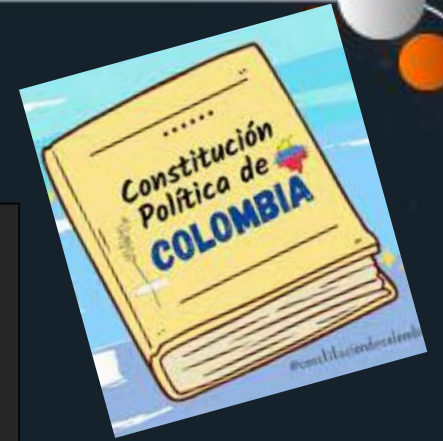


Objetivo 3

Comprender cómo
materializar lo aprendido
en el SG-SST

EVALUÉMONOS





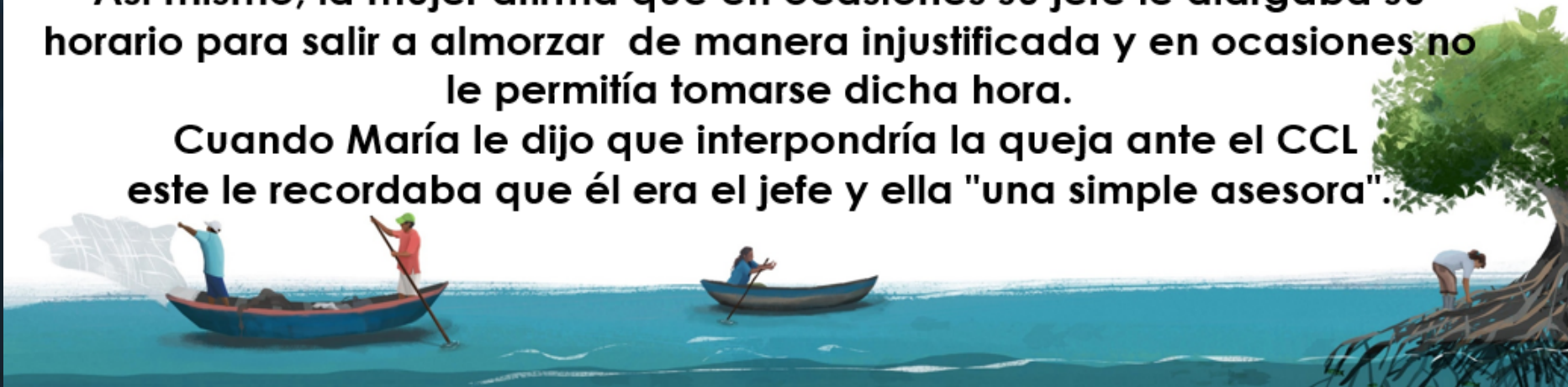
El principio de la **dignidad humana** se constituye en un mandato constitucional, un deber positivo, o un principio de acción, según el cual **todas las autoridades del Estado sin excepción** deben, en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, realizar todas las conductas relacionadas con sus funciones constitucionales y legales con el propósito de lograr las condiciones, para el desarrollo efectivo de los ámbitos de **protección de la dignidad humana** identificados así:
autonomía individual, condiciones materiales de existencia, e integridad física y moral
(Sentencia T-684 de 2005).

CASO

María denunció haber sido víctima de acoso laboral por parte de uno de sus jefes. Todo comenzó en el año 2019, cuando trabajaba para una compañía de tiendas de ropa en el cargo de asesora comercial. La trabajadora denunció que su jefe hacía comentarios inapropiados delante de sus demás compañeros sobre su forma de vestir, haciéndola sentir avergonzada y volviéndola el “hazmerreir” de sus compañeros...

Así mismo, la mujer afirma que en ocasiones su jefe le alargaba su horario para salir a almorzar de manera injustificada y en ocasiones no le permitía tomarse dicha hora.

Cuando María le dijo que interpondría la queja ante el CCL este le recordaba que él era el jefe y ella “una simple asesora”.



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.



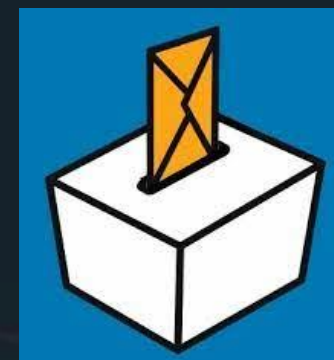
El CCL estará compuesto por **dos (2) representantes del empleador** y **dos (2) de los Trabajadores** con sus respectivos **suplentes...**

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 público 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.



**La ESENCIA y
MISIÓN del CCL es:**

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

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

PREVENCIÓN DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL



COMPETENCIAS BLANDAS DE LOS INTEGRANTES DEL CCL

NEUTRALIDAD

OBJETIVIDAD

ASERTIVO EN LA
COMUNICACIÓN

Respeto
ABSOLUTO por
el OTRO

ESCUCHA ACTIVA Y
PRESENCIA
CONSCIENTE

Ética

Acuerdo de
Confidencialidad



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 y sexual e incorporación en el reglamento interno de trabajo 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.

DEBIDO PROCESO

1. Comité de Convivencia Laboral

Recibe y da trámite a las quejas instauradas
Examina de manera confidencial las quejas
Escucha individualmente a los involucrados
Adelanta Reuniones
Formula plan de mejora concertado entre las partes
Hace seguimiento a los compromisos

Presenta recomendaciones
Presenta informes trimestrales
Presenta Informes Anuales de Resultados

A la Alta Dirección

2. Interesado

Si no concilia puede acudir a las acciones judiciales (Penal-Fiscalía) o administrativas (Disciplinarias – P.G.N.) que estime pertinente.

Prevención

Trato”

Conductas de Acoso Laboral

Campañas encaminadas al “Buen

De la mano del Clima Organizacional

Celeridad

Solución de conflictos

Procedimiento

Oral

Confidencial

Conciliatorio

Se levanta un Acta

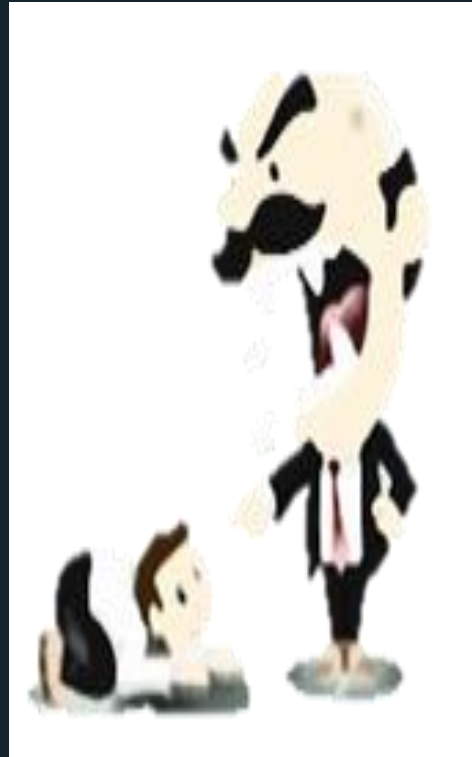
Denuncia --- Comité Convivencia Laboral --

20 días ---escuchar --- Pruebas ---

Compromisos --- Recomendaciones

COMPORTAMIENTOS DEL PRESUNTO ACOSADOR LABORAL (Sujeto Activo)

- Ataques verbales
- Insultos
- Ridiculización
- Críticas injustificadas
- Desacreditación profesional
- Amenazas constantes de despido
- Sobrecarga de trabajo injustificada
- No respeto al derecho de desconexión laboral



- Aislamiento social
- Falsos rumores
- Acoso sexual
- No tener en cuenta
 - Problemas físicos
 - Problemas de salud
- Agresiones físicas

COMPORTAMIENTOS DEL ACOSADO LABORAL (Sujeto pasivo)

Síntomas

- Trastornos de sueño
- Dolores
- Síntomas psicossomáticos del estrés
- Pérdida de memoria
- Crisis nerviosa
- Síndrome de fatiga crónica
- Depresión
- Afectación de relaciones familiares



La **conciliación** es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan **por sí mismas** la solución de sus diferencias, con la ayuda de un **tercero neutral y calificado**, denominado **conciliador...**

(Art. 64 de la Ley 446 de 1998 Derogada parcialmente por la Ley 2220 de 2022)



¿Qué es el Acuerdo Conciliatorio?

Es el acuerdo que buscaremos concretar, el cual contiene la **solución concertada de las partes**.

Nos dará el cierre del proceso, siendo también un “insumo de entrada” al desarrollo de un plan de mejoramiento entre las partes, si es el caso.



... 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 equipará 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

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

2

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

EVALUÉMONOS



PREGUNTAS

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los
canales de atención del:

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Educación virtual
+1.000 cursos virtuales y
Curso obligatorio cumplimiento

educavirtual@positiva.gov.co



**Educación presencial y
talleres web**
Congresos Nacionales

Positiva.educa@positiva.gov.co

Todo lo tienes con Positiva

Entra aquí, y descubre lo

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones
Técnicas



Juegos
Digitales



Ludo
Prevención

Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

