



Semana de la prevención en SST en el

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA MÁS POSITIVA

Inscríbete aquí:
<https://bit.ly/SemanaDeLaPrevencionEnSSTSanAndres>



SEMINARIO TÉCNICO II

Prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA





NOMBRE DEL EXPERTO

MIREYA DELGADILLO SÁNCHEZ

**Perfil : Nutricionista-Dietista U.N
Magister en Alimentación y Nutrición. PUJ**

Correo: mireya.delgadillosanchez@gmail.com

Contacto: +57-3118121655



“Hacer que nuestros hoteles y restaurantes, sean sanos, agradables y seguros, es nuestra responsabilidad”



Ruta del conocimiento





RIESGOS LABORALES

Analicemos los principales riesgos en el sector:

- Realización de muchas actividades:
 - Atender huéspedes
 - Limpiar habitaciones
 - Trasladar equipaje
 - Estacionar automóviles
 - Vigilar la recepción para prevenir accidentes
 - Ofrecer servicio de comida para muchas personas.



EXPOSICIÓN AL RIESGO

- **Para el trabajador.**
- **Para el consumidor.**



- **Para el trabajador del Sector Hotelero y Gastronómico.**
 - ❖ **Caídas al mismo nivel. (pisos, iluminación y obstáculos)**
 - ❖ **Caídas a distinto nivel (escaleras, techos, ventanas, plataformas etc.)**
 - ❖ **Cortes y amputaciones. (utensilios y descuidos)**
 - ❖ **Quemaduras (Altas temp. Aceites, hornos, calderas)**





- **Para el trabajador**
 - ❖ **Caída de objetos durante su manipulación.**



❖ Exposición a ruido



❖ Exposición a altas temperaturas



RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

(Mayo 22)

TÍTULO. III

NORMAS GENERALES SOBRE RIESGOS FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO.

CAPÍTULO. I

DE LA TEMPERATURA, HUMEDAD Y CALEFACCIÓN.

ARTÍCULO 63. La temperatura y el grado de humedad del ambiente en los locales cerrados de trabajo, será mantenido, siempre que lo permita la índole de la industria, entre los límites tales que no resulte desagradable o perjudicial para la salud.

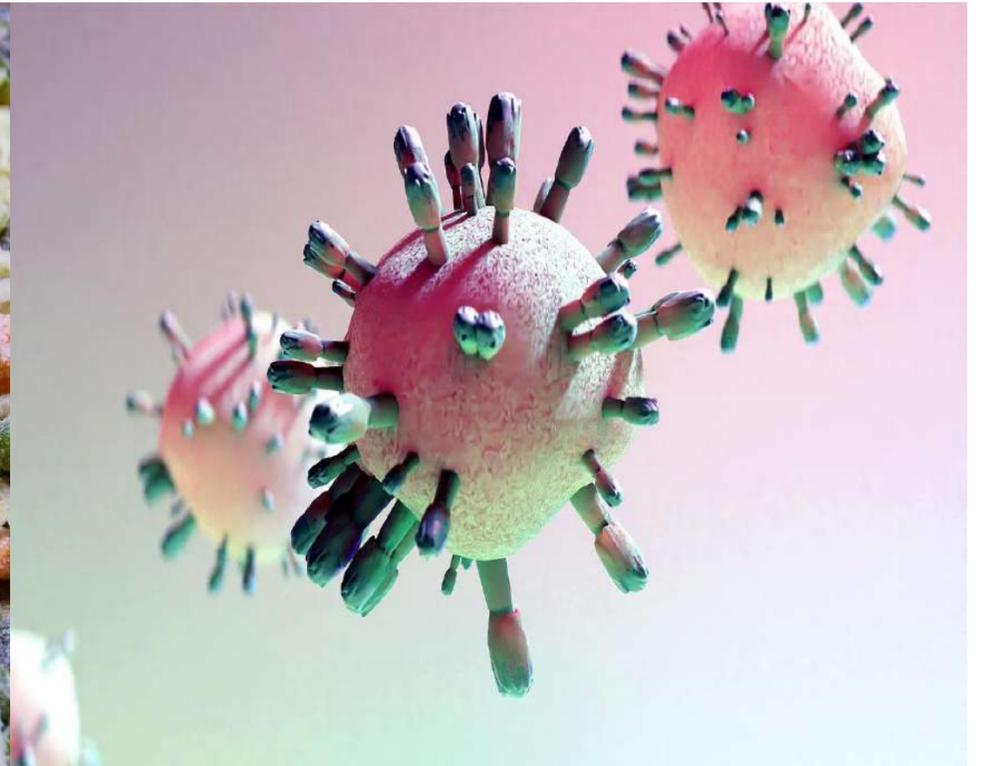
PARÁGRAFO. Cuando existan en los lugares de trabajo fuentes de calor, como cuerpos incandescentes, hornos de altas temperaturas, deberán adaptarse dispositivos adecuados para la reflexión y aislamiento del calor, y los trabajadores deberán utilizar los elementos de protección adecuados, contra las radiaciones dañinas de cualquier fuente de calor.



❖ Riesgos químicos



❖ Riesgos biológicos



RIESGOS BIOLÓGICOS



- **Higiene Personal:** Lavado de manos permanente, utilización de tapabocas, gorro para recoger el cabello y utilización de guantes para manipular los alimentos.
- **Control de Plagas:** Establecer rutinas periódicas para controlar proliferación de plagas. (ratones, cucarachas, etc.) inspección permanente.



- **Manejo de Residuos:** La disposición adecuada de los desechos tanto orgánicos como inorgánicos debe tener un espacio adecuado.

❖ Riesgos Psicosociales



❖ Riesgos ergonómicos



SGSST



Los **Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo** son una serie de normas y procedimientos que se deben implementar tanto en Hoteles, como en restaurantes y en general en establecimientos que presten servicios de hospedaje y gastronomía, con el fin de garantizar la protección de los empleados, clientes y visitantes. Estos sistemas se basan en prácticas y políticas que promueven un entorno de trabajo seguro y saludable.

“**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.**

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.”

MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR HOTELERO Y GASTRONÓMICO

VESTUARIO
ADECUADO
EPP

ORDEN Y
LIMPIEZA

ESTABLECER
PROTOCOLOS
DE MANEJO
DE CALOR

VIGILANCIA DE
INSTALACIONES
ELECTRICAS

ESTABLECER
PROTOCOLO
S DE
MANEJO DE
CALOR

Acciones preventivas de los superiores.



- Evaluación de peligros incluya todas las áreas.
- Capacitación permanente, sobre todos los ofios desde manual de cargas, hasta manejo de cuchillos y elementos de aseo.
- Exámenes periódicos de salud física y mental de los trabajadores.
- Acondicionamiento de lugares para el debido descanso.
- Revisar constantemente los protocolos de evacuación y respuesta a emergencias.



Exposición al riesgo para el consumidor.

➤ Riesgos para la salud.

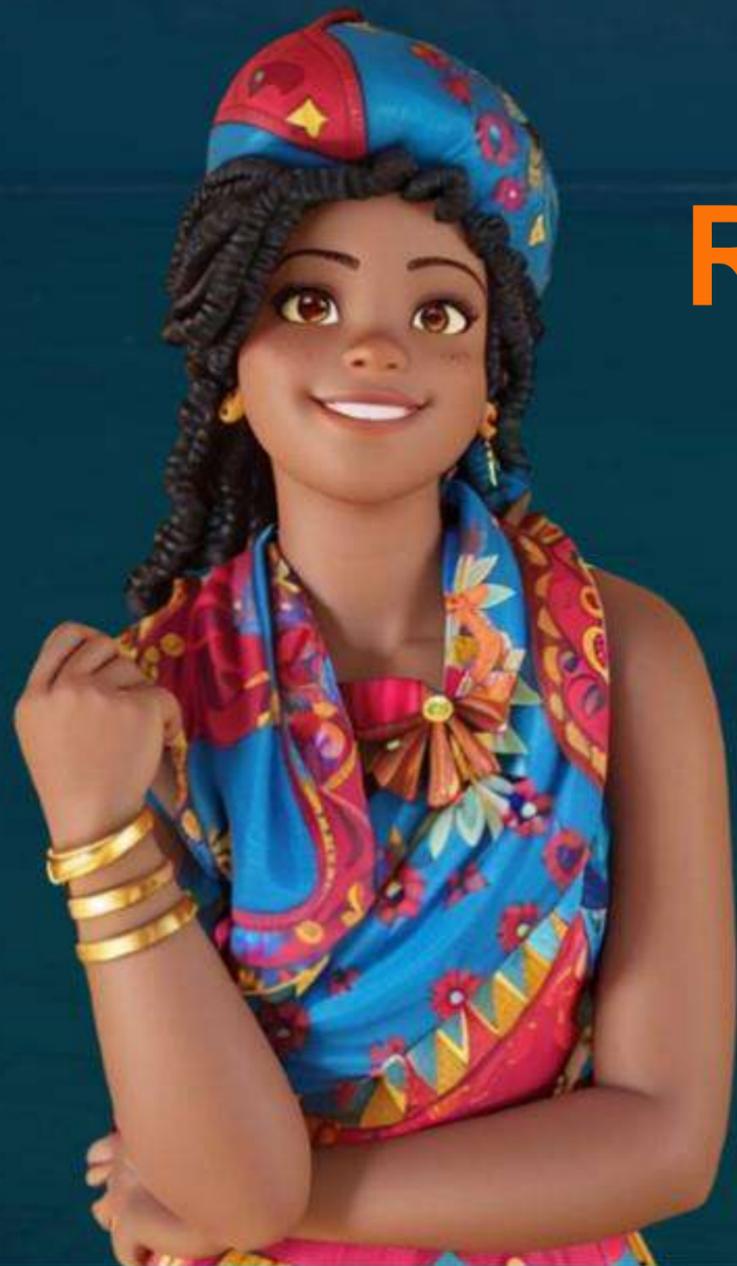
- ❖ Enfermedades transmitidas por alimentos.
- ❖ Contaminación cruzada
- ❖ Alergias alimentarias
- ❖ Enfermedades respiratorias
- ❖ Infecciones por bacterias, virus y hongos



Riesgos por seguridad

- ❖ Lesiones por resbalones, caídas y golpes
- ❖ Robos o hurtos
- ❖ Agresiones físicas o verbales
- ❖ Incendios, explosiones
- ❖ Emergencias médicas (infartos, ACV)

RIESGOS DE CALIDAD



BIENESTAR, APOYO, SALUD Y CULTURA #YOSOYSANANDRES

- ❖ **Alimentos mal preparados o de mala calidad**
- ❖ **Servicio deficiente o descortés**
- ❖ **Habitaciones insalubres o maltenidas**
- ❖ **Falta de privacidad o seguridad en las habitaciones**
- ❖ **Problemas con la reservación o la facturación**



- ❖ **Riesgos financieros. (sobrecargos, pérdida de dinero, o de objetos valiosos, preciso excesivos)**
- ❖ **Daños a la propiedad persona**
- ❖ **Gastos médicos imprevistos**

CÓMO MINIMIZAR LOS RIESGOS.?

- 1. Verificar la certificación y cumplimiento de las normas de seguridad y salud.**
- 2. Pedir información clara sobre los productos y servicios ofrecidos.**
- 3. Mantener una actitud positiva, vigilante y reportar cualquier incidente.**

POR ÚLTIMO.

Siendo San Andrés, Santa Catalina y Providencia unos de los lugares más apetecidos por el turismo, debemos Comprometernos a:

1. Capacitarnos permanentemente en nuestro campo de acción.
2. Ser parte activa de la organización
3. Prestar el mejor servicio de calidad



Y recordemos:

**“COMPROMETIDOS CON CON TU SATISFACCIÓN,
GARANTIZAMOS LA EXCELENCIA EN CADA DETALLE”**



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos





Semana de la prevención en SST en el

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA MÁS POSITIVA

Inscríbete aquí:
<https://bit.ly/SemanaDeLaPrevencionEnSSTSanAndres>



SEMINARIO TÉCNICO II

**Prevención de peligros en el sector
hoteles y restaurantes**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA





Luana Betsy Polo Cortés

PERFIL PROFESIONAL:

Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional, Master en Sistemas Integrados de Gestión y Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales. Actualmente lidera en la Vicepresidencia de P y P de POSITIVA la estrategia nacional de salud psicosocial POSIIVAMENTE MAS, para empresas y trabajadores afiliados



luana.polo@positiva.gov.co



3214820043



FACTORES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR HOTELERO Y EN RESTAURANTES



PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y DESAFÍOS:

Problema 1

Diversidad,
Inclusión y
Equidad

Problema 2

Violencia Laboral y
Sexual en Aumento

Problema 3

Diversidad Cultural y
Leguajes en los
escenarios laborales

Problema 4

Informalidad Laboral

Problema 4

Balance Vida- Trabajo

FACTORES PSICOSOCIALES



“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que influyen en la presencia del estrés y las patologías físicas o mentales”



FACTORES PSICOSOCIALES:

QUÉ SON LOS RIESGOS?

Los factores psicosociales no representan riesgos hasta que se vuelven potencialmente peligrosos para la salud y el bienestar del trabajador, afectando su relación con el trabajo y su entorno.

La Agencia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA, 2000) los define como "todo aspecto de relacionado con la organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tiene el potencial de causar daño físico, social o psicológico en los trabajadores".

CÓMO SE CLASIFICAN?

LOS RIESGOS PSOCOSOCIALES

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008



INTRALABORALES

EXTRALABORALES

INDIVIDUALES



Propios de las actividades y tareas que se desarrollan

Relacionados con las condiciones por fuera del Trabajo

Propias de la Persona



FACTORES INTRALABORALES EN EL SECTOR HOTELERO



Demandas del Trabajo

- Demandas Emocionales
- Sobrecarga Mental y Laboral
- Jornadas de Trabajo
- Turnos Laborales



Control sobre el Trabajo

- Ritmo de Trabajo Impuesto
- Baja Autonomía
- Distribución de Tareas



Liderazgo y Relaciones Sociales

- Fallas de Comunicación
- Estilos de Mando
- Relaciones Laborales
- Baja participación

FACTORES EXTRALABORALES EN EL SECTOR HOTELERO



- Tiempos en Familia limitados
- Tipo y distancia de la vivienda
- Estado socioeconómico
- Bienestar Financiero

Efectos sobre la salud

Psicológicos:

Estrés por ritmos de trabajo acelerado y/o impuesto
Irritabilidad y/o violencia laboral
Insomnio y otros trastornos del sueño
Ansiedad
Depresión

Comportamentales:

Consumo de sustancias SPA
Conflictos Interpersonales
Aislamiento Social

Físicos:

Cefaleas
Problemas gastrointestinales
Dolores Musculares
Problemas cardiovasculares

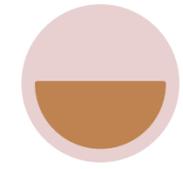


RUTA DE GESTIÓN PSICOSOCIAL



Identificación

Dx Batería y otras herramientas de evaluación



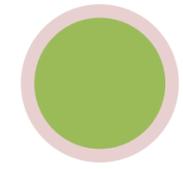
Clasificación de GAPS

Priorización de Poblaciones según el nivel de riesgos identificado
Definición del Plan de Acción



Plan de Gestión del Riesgo

Intervención a través de Programas
Acciones Organizacionales
Competencias Humanas



Indicadores

Cuadros de analítica a través de PBI
Preventivos
Proactivos
Reactivos



QUÉ PROGRAMAS TENEMOS PARA TI?

Programas de Promoción y Prevención

- Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género
- Liderazgo Inspirador y Empoderador
- Resiliencia Organizacional
- Equidad e Igualdad con Enfoque de Género
- Fomentos de Estilos de Vida y Trabajo Saludable



Programas de Vigilancia Epidemiológica

- Prevención de la Ideación Suicida
- Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
- Prevención del Burnout
- Manejo de la Ansiedad y la Depresión
- Manejo del estrés agudo y Postraumático



RECOMENDACIONES TÉCNICAS Y SOLUCIONES:

Solución 1

Evaluar de manera holística los factores psicosociales que permita un abordaje integral no solamente orientando la intervención de los riesgos, sino potencializando los factores protectores

Solución 2

Involucrar de manera proactiva las diferentes áreas de la organización, permitiendo un compromiso en los diferentes niveles

Asegurar el compromiso de la alta dirección, que permita movilizar las acciones organizacionales y políticas más saludables.



EL SER HUMANO ES PRIORIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO



ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos





Semana de la prevención en SST en el

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA MÁS POSITIVA

Inscríbete aquí:
<https://bit.ly/SemanaDeLaPrevencionEnSSTSanAndres>



SEMINARIO TÉCNICO II

Prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Jesús Palomino Cervantes



- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor Empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático Especializaciones SST.
- YouTuber Legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”

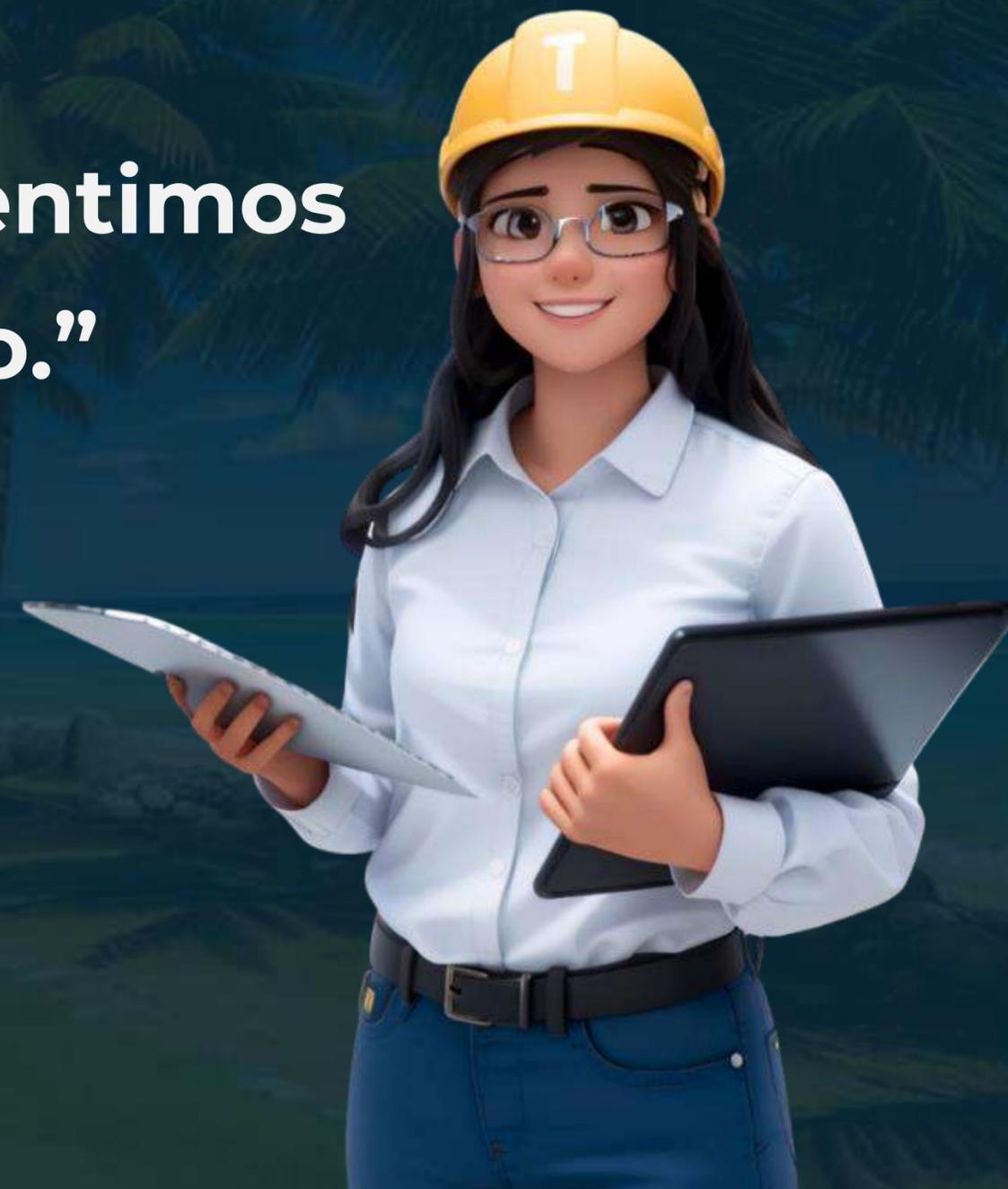
 jesus.palomino@hotmail.com

 3106403928



“Cada lugar donde nos sentimos seguros es un tesoro.”

Jan Jansen



Decreto 1295 de 1994

Organiza Sistema General de Riesgos
Laborales

1994

Decreto 1072 de 2015

Decreto Único Reglamentario del
Sector Trabajo

2015

2012

Ley 1562 de 2012

Del Programa de Salud
Ocupacional al SG-SST

2019

Resolución 0312 de 2019:

Estándares Mínimos del SG-SST

Diseño e implementación del SG-SST

CAMPO DE APLICACIÓN SG-SST

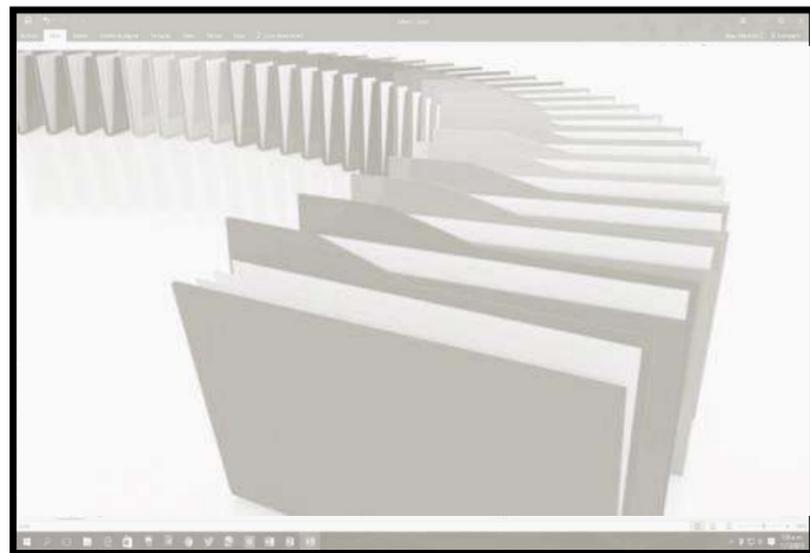
Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.1.

- **todos** los empleadores públicos y privados,
- 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

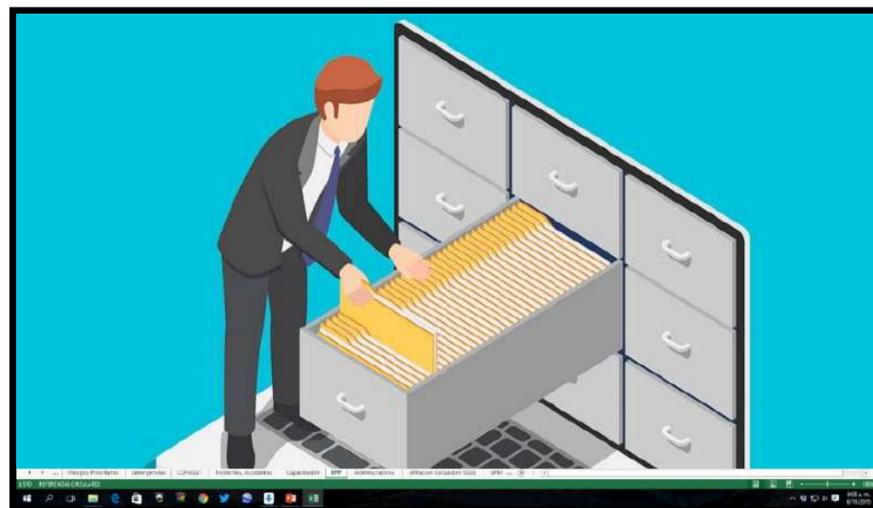
Y tener **cobertura** sobre los

- trabajadores dependientes,
- contratistas,
- trabajadores cooperados y
- trabajadores en misión

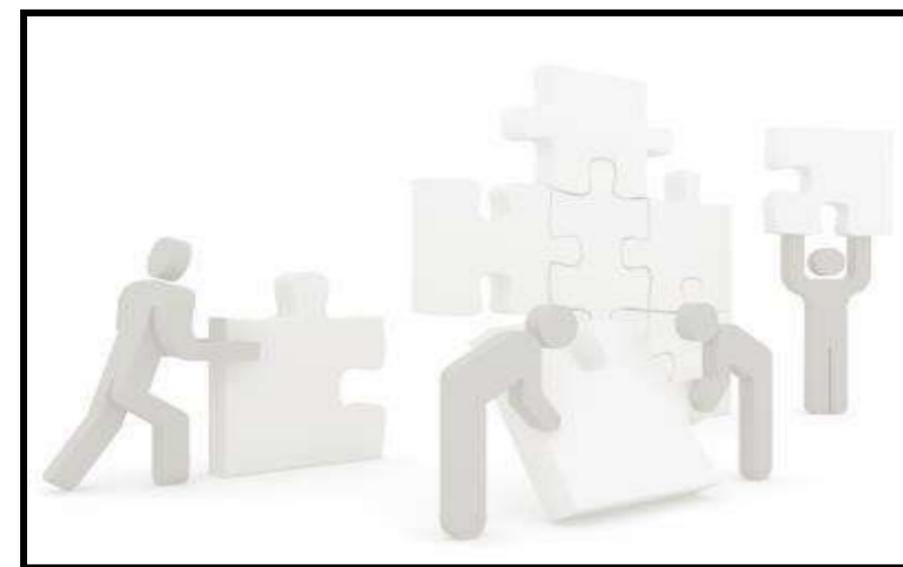
Momentos del SG-SST



Diseño



Administración



Ejecución

TECNOLOGO EN SST

Puede diseñar e **implementar** SG-SST en empresas Clase de Riesgo I, II, III, de:

hasta 10 trabajadores

Resolución 312 de 2019, art 4°

Requisitos:

- Licencia vigente en SST,
- Curso virtual de 50 horas.



11 hasta 50 trabajadores

Resolución 312 de 2019, art 10

Requisitos:

- Licencia vigente en SST,
- Experiencia mínima de dos (2) años en SST
- Curso virtual de 50 horas.

Obligaciones del empleador en el SG-SST



Obligaciones del empleador en el SG-SST

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8

- 1 Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2 Asignación y Comunicación de Responsabilidades
- 3 Rendición de cuentas al interior de la empresa
- 4 Definición y asignación de recursos.
- 5 Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables
- 6 Gestión de los Peligros y Riesgos
- 7 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 8 Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.
- 9 Participación de los Trabajadores.
- 10 Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Empresas
- 11 Integración de la SST a los Sistemas de Gestión, Procesos, Procedimientos y Decisiones en la empresa.



Obligaciones del empleador en el SG-SST

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8

- 1 Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2 Asignación y Comunicación de Responsabilidades
- 3 Rendición de cuentas al interior de la empresa
- 4 Definición y asignación de recursos.
- 5 Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables**
- 6 Gestión de los Peligros y Riesgos
- 7 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 8 Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.
- 9 Participación de los Trabajadores.
- 10 Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Empresas
- 11 Integración de la SST a los Sistemas de Gestión, Procesos, Procedimientos y Decisiones en la empresa.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 221. AVISO QUE DEBE DAR EL ACCIDENTADO

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo esta en la obligación de dar **inmediatamente** aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

Concordancia:

Decreto 019 de 2012, artículo 121:

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

¿Quién tiene la razón?:

**Tengo 48 horas
para reportar el
accidente de trabajo**

**Son dos días hábiles
contados a partir de la
ocurrencia del evento.**



Reporte accidente de trabajo:

Decreto 1295 de 1994, artículo 62

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, **dentro de los dos días hábiles siguientes** de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Este es un formulario de informe de accidente de trabajo de la compañía Positiva. El título del formulario es "FORMATO DE INFORME PARA ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE" con el número "No. 9999999". El formulario está dividido en varias secciones con campos para completar, como: "IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA", "DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE", "IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE SUFRIÓ EL ACCIDENTE", "DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE", "OPINIÓN DEL MÉDICO", "OPINIÓN DEL EMPLEADOR", "OPINIÓN DEL CONTRATANTE", "OPINIÓN DEL COOPERATIVO", "OPINIÓN DEL SEGURO", "OPINIÓN DEL ASESORADO", "OPINIÓN DEL ASESORADO", "OPINIÓN DEL ASESORADO".

REPORTE AL MINISTERIO DEL TRABAJO

Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.1.7.



Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, **dentro de los dos (2) días hábiles siguientes** al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad . . .

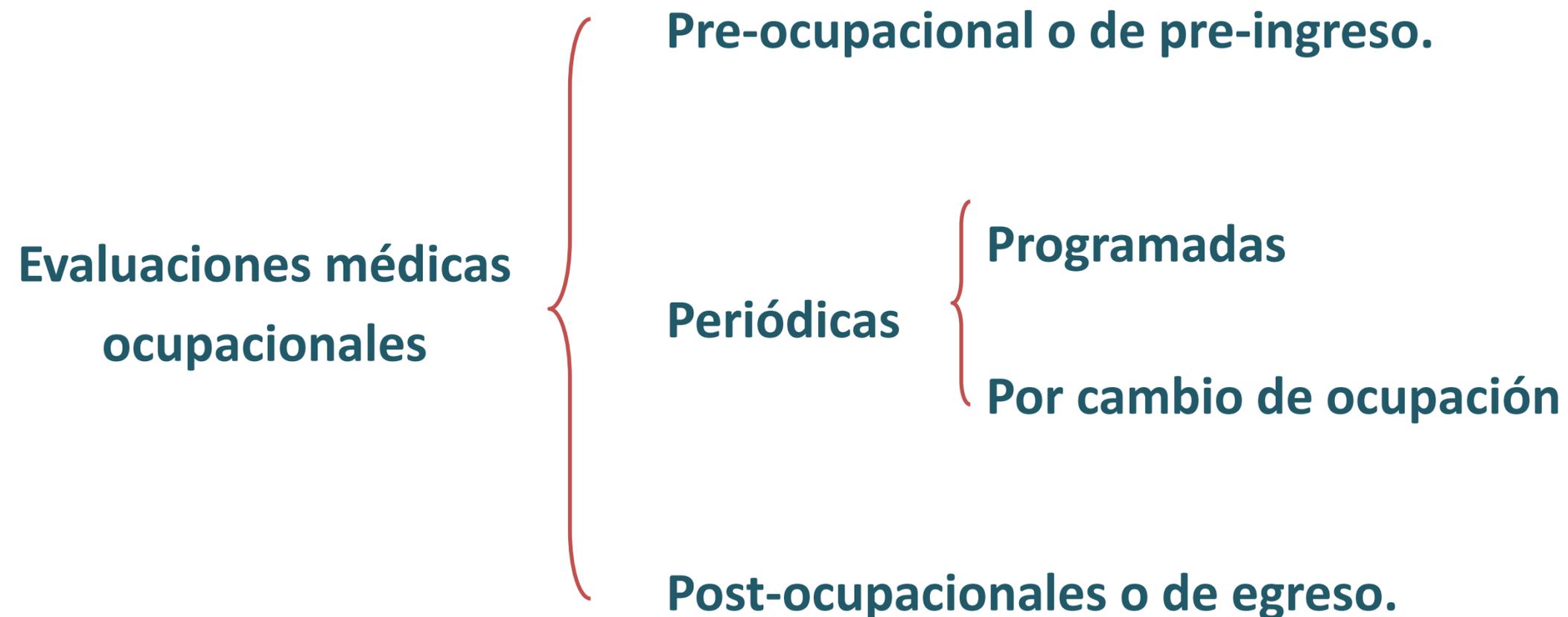
REPORTE DEL ACCIDENTE DE TRABAJO POR OMISION DEL EMPLEADOR

Cuando no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador, o por quien lo represente o a través de las personas interesadas

(Resolución 156 de 2005, artículo 3°)

EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Resolución 2346 de 2007



CARGAS

... En ningún caso un trabajador podrá cargar en hombros bultos u objetos con peso superior a los 50 kilogramos, ni una trabajadora pesos que excedan de los 20 kilogramos
(Resolución 2400 de 1979, artículo 390)



La carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compacta; para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores será de 12,5 kilogramos de carga compacta
(Resolución 2400 de 1979, artículo 392)



Lesión de columna por cargar pesos superiores a lo permitido



Magistrado Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA

Sentencia SL 987-2021

Bogotá D.C., diecisiete (17) de Febrero de dos mil veintiuno (2021).

“No bastaba pues, con hacer capacitaciones y tener implementado una directriz en el tope del peso de la mercancía, sino que debía vigilar o supervisar que este se cumpliera y se tomaran todas las medidas necesarias para su transporte cuando este debía llevarse de un piso a otro en hombros, lo que requería incluso del acompañamiento de una persona que guiara o ayudara al Estibador que transportaba la carga, a fin de evitar accidentes con el que se evidencia ocurrió en el sub examine.”

Caso hotel

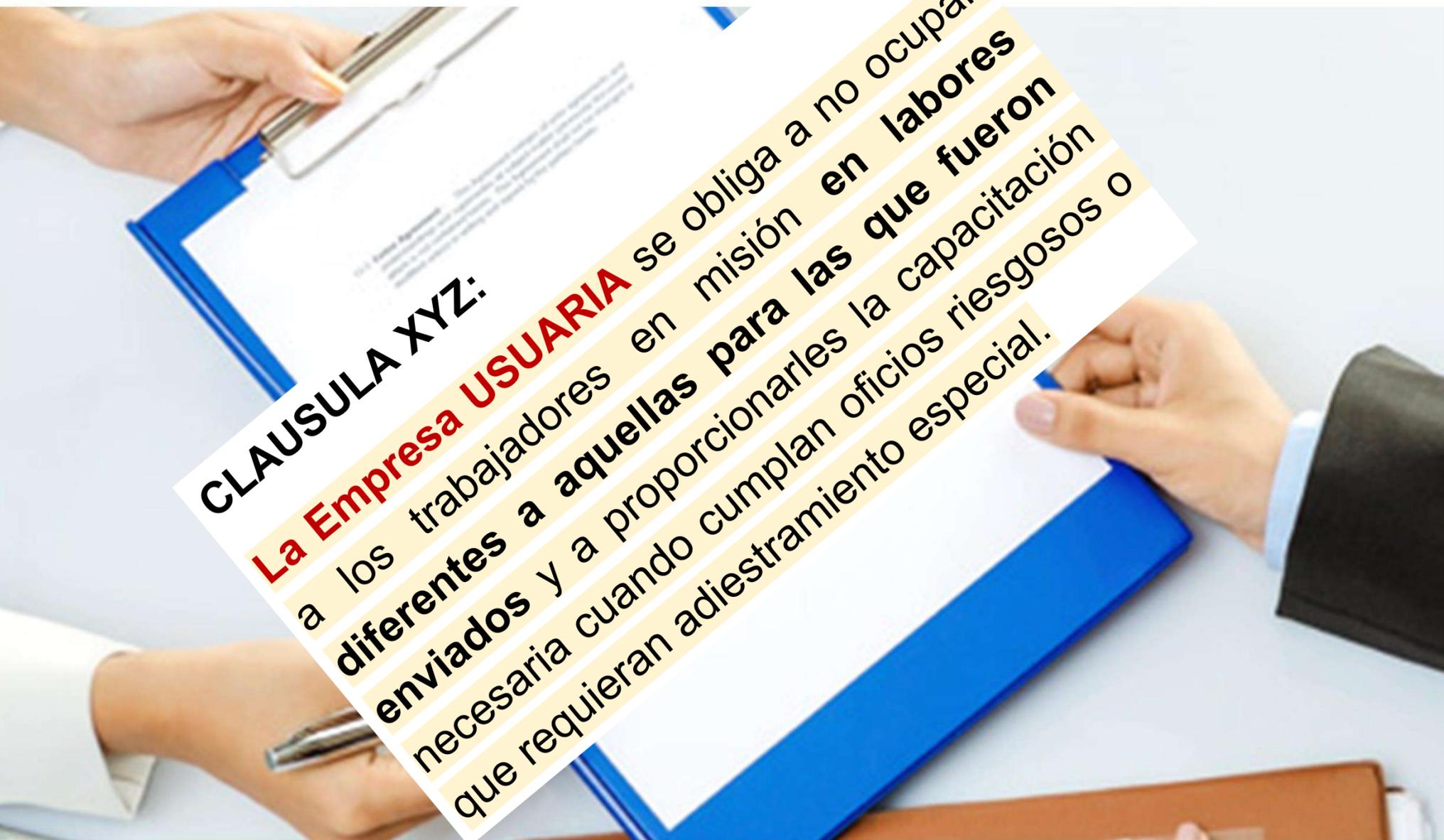


TRABAJADORES EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

(Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.2.4.2.)

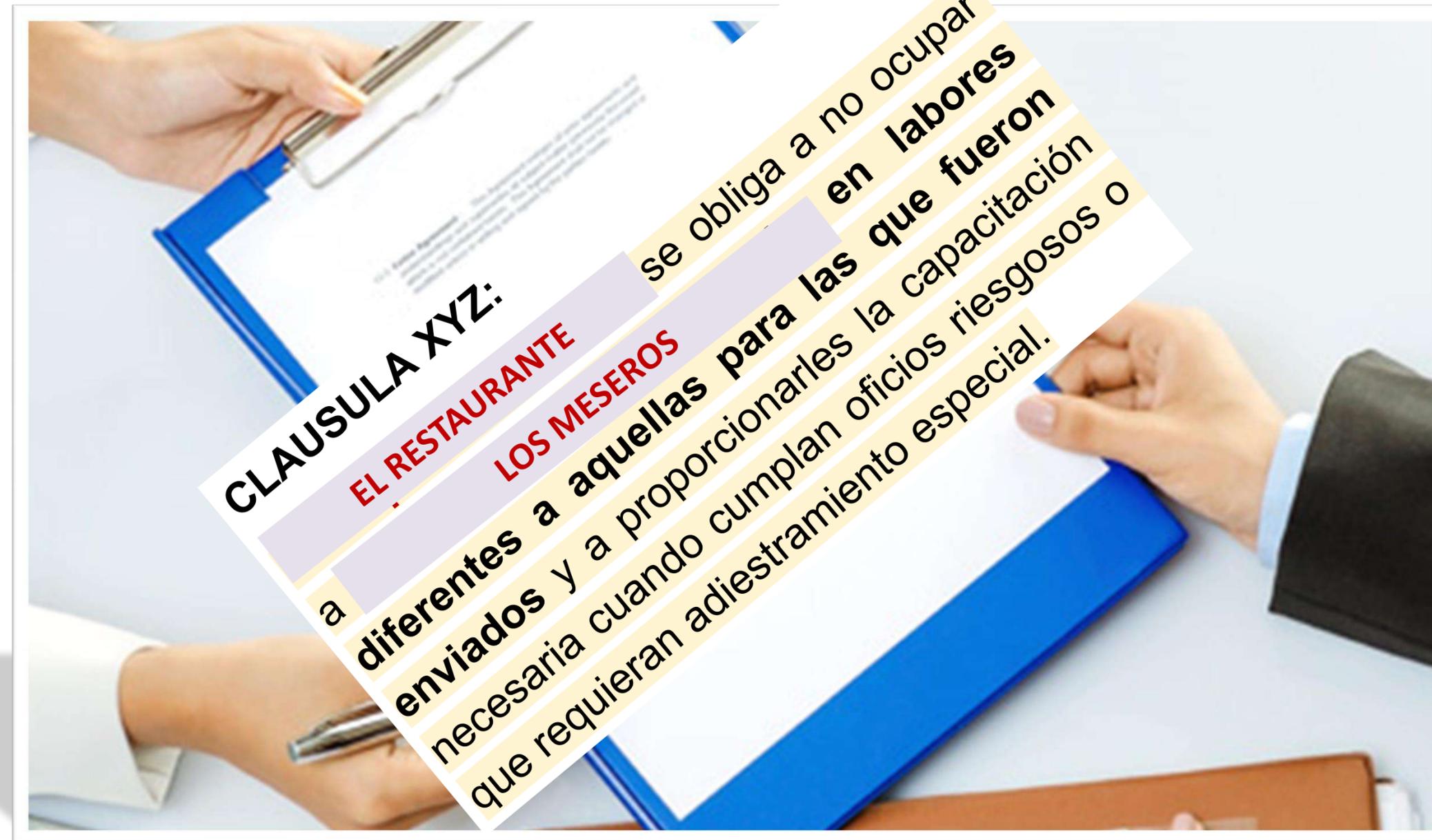
Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:

- **Una inducción completa** e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- **Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo.**
- Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria



CLAUSULA XYZ:

La Empresa USUARIA se obliga a no ocupar a los trabajadores en misión **en labores diferentes a aquellas para las que fueron enviados** y a proporcionarles la capacitación necesaria cuando cumplan oficios riesgosos o que requieran adiestramiento especial.



EMPRESA USUARIA: RESTAURANTE

TRABAJADORES EN MISION: MESEROS

Caso mesera



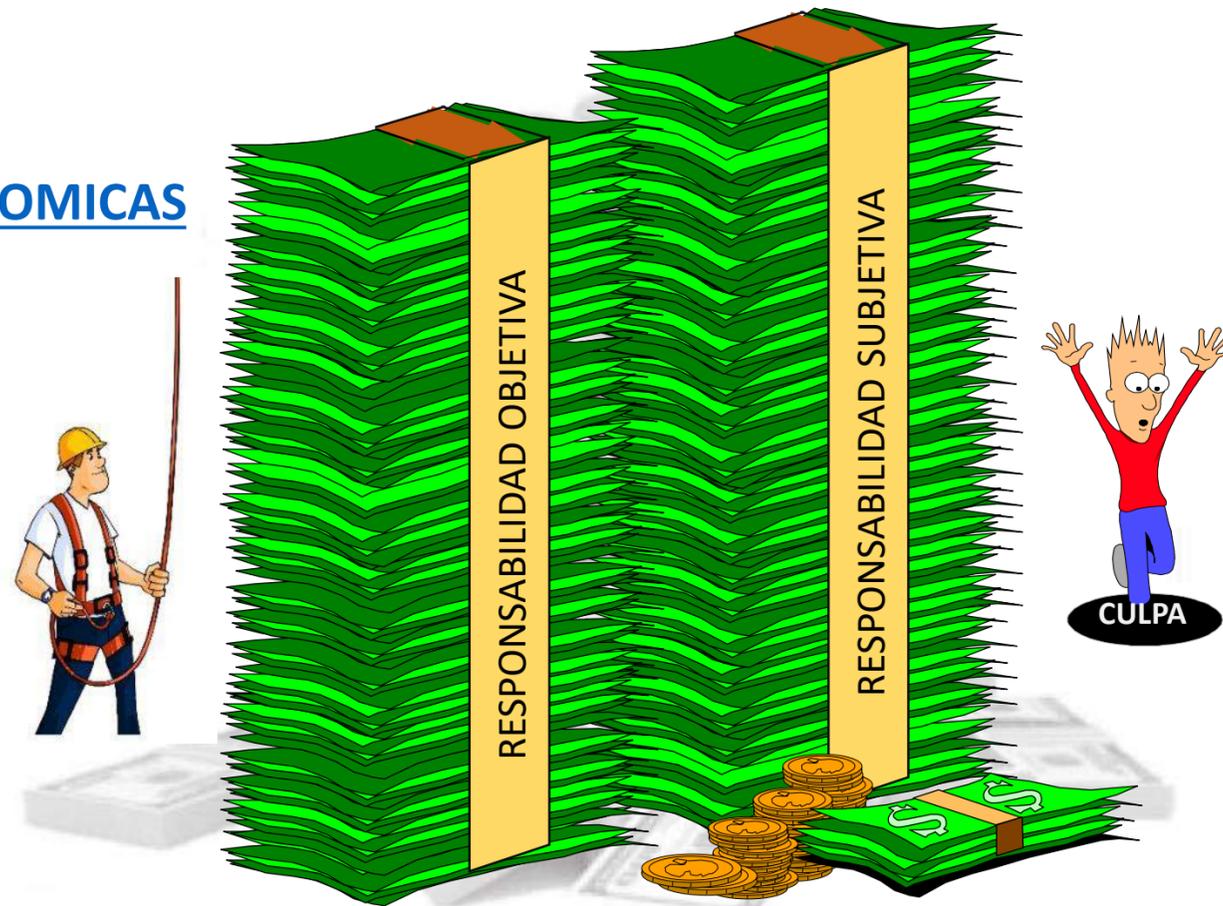
Prestaciones económicas derivadas del accidente de trabajo o enfermedad laboral

PRESTACIONES ECONOMICAS

PRESTACIONES ECONOMICAS

(Ley 776/02)

ARL



PERJUICIOS

(C.S.T, art 216)

EMPLEADOR

MATERIALES



MORALES



FISIOLOGICOS



Elementos de la responsabilidad



ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD



Culpa

- Negligencia
- Imprudencia
- Impericia
- Violación de Reglamentos

Nexo causal



Daño

GENERADORES DE CULPA

1. Negligencia

Negligencia, del latín *negligentia*, es la **falta de cuidado o el descuido**.

Una conducta negligente, por lo general, **implica un riesgo para uno mismo o para terceros** y se produce por la omisión del cálculo de las consecuencias previsibles y posibles de la propia [acción](#).

Fuente:

<http://definicion.de/negligencia/#ixzz3w7iwq349>



AFILIACION IRREGULAR EN RIEGOS LABORALES MEDIANTE ASOCIACIONES O AGREMIACIONES



GENERADORES DE CULPA

2. Imprudencia

Obrar sin cautela en la realización de ciertos actos, favoreciendo la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales



GENERADORES DE CULPA

3. Impericia

Carencia de técnica suficiente para evitar un resultado dañoso en una actividad determinada, generalmente por:

- Ignorancia
- Error
- Falta de habilidad o destreza



GENERADORES DE CULPA

4. Violación de reglamentos

Incumplimiento de las obligaciones contenidas en

Leyes,

Decretos,

Resoluciones,

Reglamentos.

Fecha de actualización: [Regresar a PRESENTACION](#)

NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	ARTS APLICABLES	EXIGENCIA	REGISTROS	RESP
LEYES						
Ley 1429 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.	art 65 paragrafo 2.	Suprime inscripción del COPASO ante Ministerio	Actas COPASST	Responsable SG-SST
Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Art. 7.	En caso de mora del empleador en el pago de las cotizaciones a Riesgos laborales, la ARL debe enviar copia del requerimiento al COPASST	Pago oportuno Seguridad Social	Responsable SG-SST
DECRETOS:						
Decreto 1296 de 1994	Presidencia de la República	Por medio del cual se organiza del Sistema General de Riesgos Profesional	Art.63	Empleador debe suministrar cuatro (4) horas semanales a cada miembro del COPASST para actividades de SST	Actas COPASST	Responsable SG-SST
Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Art 2.2.4.1.6.	Investigación COPASST empresa muere por AT/EL, entidades administradoras RR.PP	Actas COPASST	Responsable SG-SST
			Art 2.2.4.6.5.	Informar al COPASST la Política SST	Actas COPASST	Responsable SG-SST
			Art 2.2.4.6.8.	Informar al COPASST etapas del SG-SST	Actas COPASST	Responsable SG-SST
			Art 2.2.4.6.11*, par*ag 1*	Participación COPASST en revisión anual al programa capacitación SST	Actas COPASST	Responsable SG-SST
			Art 2.2.4.6.15	Informar al COPASST resultados ambientes de trabajo	Actas COPASST	Responsable SG-SST
			Art 2.2.4.6.26.	Identificar con el apoyo del COPASST identificación de peligros/evaluación de riesgos y actualización Plan de Trabajo Anual	Actas COPASST	Responsable SG-SST
			Art 2.2.4.6.29.	Planificar Autoría anual cumplimiento SG-SST con la participación del COPASST	Actas COPASST	Responsable SG-SST
Art 2.2.4.6.31.	Informar al COPASST resultados revisión anual al SG-SST realizado por la alta dirección	Actas COPASST	Responsable SG-SST			

SG-SST Medicina Prev y del Trabajo Higiene Industrial Seguridad Industrial Plan de Emergencia Riesgos Prioritarios COPASST Incidentes ...

Sanciones

SANCIONES PARA EL EMPLEADOR (*):

CONDUCTA	SANCIONES
No afiliación al Sistema General de RR PP y no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones	Multas sucesivas mensuales hasta 500 smlmv. <i>(Además sanciones CST, Ley 100/93, pago prestaciones, etc)</i>
Incumplimiento Programa Salud Ocupacional (hoy SG-SST), Normas y Obligaciones empleador en Riesgos Laborales Reincidencia, no corrección riesgo Incumplimiento correctivos formulados ARL o MinTrabajo	Multas sucesivas mensuales hasta 500 smlmv. Suspensión actividades hasta por 6 meses Cierre definitivo empresa.
Inscripción trabajador no corresponda base cotización real o empleador no informe cambios posteriores (disminución prestaciones al trabajador)	Pago diferencia prestaciones al trabajador. Sanciones correspondientes.
No informar traslado trabajador a lugar diferente de trabajo (omisión implica cotización mayor al Sistema)	Multa de hasta 500 smlmv
No presentación/extemporaneidad Informe ATEP	Multa de hasta 200 smlmv
Accidente mortal de trabajo causado por incumplimiento normas de Seguridad y Salud en el Trabajo Reincidencia por incumplimiento correctivos formulados ARL o MinTrabajo	Multa de 20 hasta 1000 smlmv Suspensión actividades/cierre definitivo empresa

(*) Decreto 1295 de 1994, art. 91. Modificado por el Decreto 2150 de 1995, art. 115 y Ley 1562 de 2012, art. 13

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Semana de la prevención en SST en el

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA MÁS POSITIVA

Inscríbete aquí:
<https://bit.ly/SemanaDeLaPrevencionEnSSTSanAndres>



SEMINARIO TÉCNICO II

Prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes

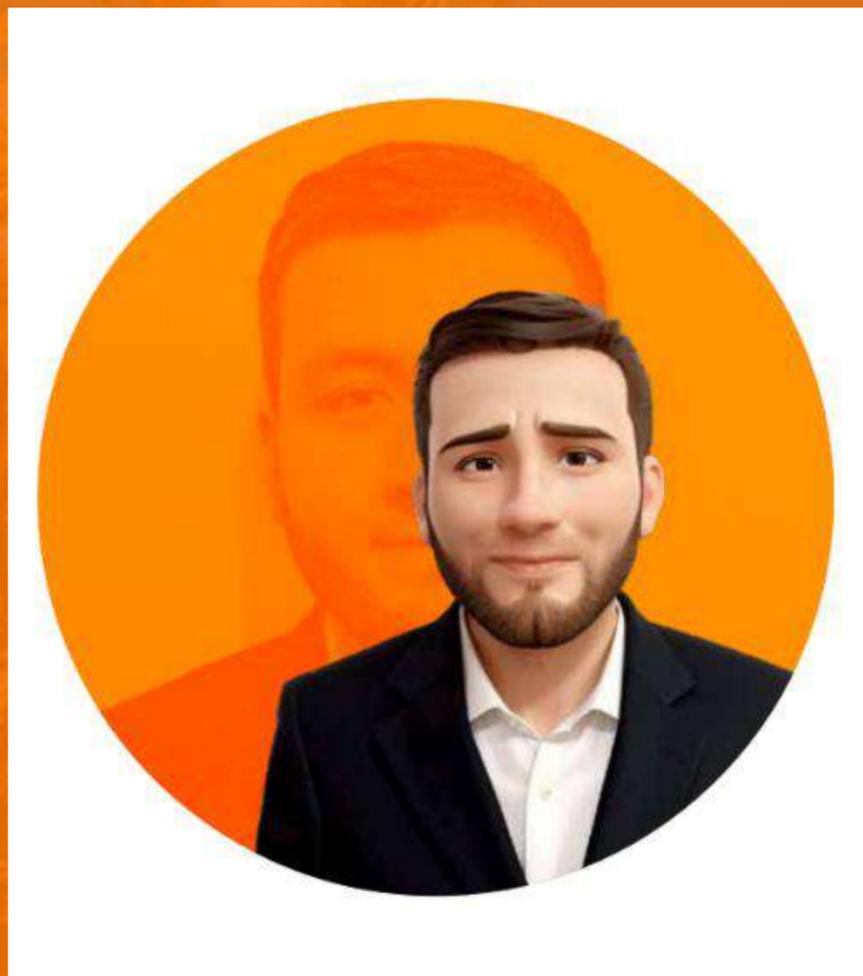
VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Prevención de Riesgos en el Sector hoteles y restaurantes:

¿Qué tienen para aportar los equipos técnicos del SG-SST?





Anderson Parra Hernández

PERFIL PROFESIONAL:

Tecnólogo en S.O.

Médico y Cirujano. Psicólogo.

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Est. de Maestría en Administración en Salud.

Asesor empresarial en SST.

Docente Universitario – Instructor de simulación

Líder de la Comunidad Nacional del Conocimiento en Comités

Técnicos del Sistema de Gestión de SST.

CORREO: anderson.parrah@udea.edu.co

CONTACTO: 3147420379



“Sí caminas solo, llegarás rápido. Sí caminas acompañado, llegarás más lejos”

Proverbio Africano



Objetivo

Presentar los aspectos de funcionamiento de los comités técnicos del SG-SST para el sector Hoteles y Restaurantes, para promover acciones de fortalecimiento de los mismos en los afiliados de la ARL Positiva.



NORMATIVIDAD:

Comités técnicos del SG-SST:
COPASST, COCOLAB, etc



Comunidad Nacional de
Conocimiento en:

**GESTIÓN DE
COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-S.S.T.**

El cuidado de sí
suma a tu vida



CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS EN EL SECTOR HOTELERO Y RESTAURANTES



PARITARIO: Por pares -> par por cada parte (empleador y trabajadores).

REQUISITOS:



Queja de acoso laboral



CONFORMACIÓN, REUNIONES y QUORUM

10 a 50 trabajadores: 1 Representante de Gerencia (empleador) y 1 Representante de los trabajadores.

50 – 499 trabajadores: 2 representantes por cada una de las partes.

500 – 1000 trabajadores: 3 Representantes de la gerencia (empleador) y 3 representantes trabajadores.

>1000 trabajadores: 4 Representantes por cada una de las partes.

Empleadores con menos de veinte (20) trabajadores: Un (01) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Empleadores con más de 20 trabajadores: Dos (02) trabajadores designados por el empleador y dos (02) trabajadores elegidos por votación de los trabajadores, quienes deben contar con sus respectivos suplentes.

¿Con cuántos integrantes pueden reunirse?

- Resolución 2013 del 1986 artículo 8

En el sector de Hoteles y restaurantes, es particularmente importante la PROGRAMACIÓN.

FUNCIONALIDAD DE LOS COMITÉS TÉCNICOS

Reconocer su **IMPORTANCIA** y **FUNCIONAMIENTO**

**Compromiso
de la alta
dirección.**

**Liderazgo del
responsable del
SG-SST y/o TH**

**Empodera-
miento de los
Trabajadores**

Decreto 1295 de 1994
Art. 63. b) El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, **cuatro horas** semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.



Liderazgo:
Lider Vs Jefe

**Compromiso,
Trabajo en
Equipo y
Motivación
(Estímulos)**

FUNCIONALIDAD DE LOS COMITÉS TÉCNICOS

¿Por qué y para qué debo conformar un COPASST?



FUNCIONES: Básicas - Resolución 2013 del 1986. Art. 11

- a) PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL
- b) CAPACITACIONES: proponer y participar.
- c) APOYAR LA GESTIÓN EN SST.
- d) VIGILAR LA GESTIÓN EN SST. (VIGILANCIA)
- e) REALIZAR ANÁLISIS DE CAUSALIDAD de LESIONES Y EP.
- f) EVALUAR LOS SG-SST y proponer recomendaciones.
- g) REPRESENTACIÓN, coordinación y comunicación.
- h) INSPECCIONES: Preventivas y correctivas.
- i) COMUNICACIÓN Y ENLACE.
- j) ANÁLISIS DE INDICADORES

Apoyar y vigilar el cumplimiento de la SST: Ser propositivo, ser un puente y trabajar en equipo

Funciones complementarias

- Recibir la comunicación de la **política** de SST (Dec 1072/2015).
- Recibir por parte de la ARL copia de **la comunicación de mora**, en caso de presentarse.
- Participar en las investigaciones de los **AT** (Res 1401/07).
- Ser incluidos en el **presupuesto del SG-SST**.
- Participar en la revisión del **programa de capacitación** en SST una vez al año.
- Recibir información de los resultados de las **evaluaciones ambientales** de los puestos de trabajo.
- Participar en el análisis de **gestión del cambio**.
- Participar en la **auditoría interna anual**.
- Dar aportes para la **mejora continua** y **recomendaciones sobre la gestión**.

Art. 11 e. Colaborar en el análisis de las causas de los AT y EL y proponer al empleador las **medidas correctivas** que haya lugar para evitar su ocurrencia. **Evaluar los programas** que se hayan realizado.

Art. 2.2.4.6.8. El empleador debe informar al **COPASST** sobre el desarrollo de todas las **etapas del SG-SST** e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento **del SG-SST**.

Los comités deberán participar en la prevención de los riesgos profesionales y recibir y avalar, en las empresas de alto riesgo, un informe de la evaluación del desarrollo del SG-SST.

La organización debe establecer e implementar un enfoque sistemático para monitorear y medir las actividades relacionadas con la gestión del riesgo y el desempeño del **sistema de gestión de la SST**, con el **compromiso de los comités de Seguridad y Salud**.

EL COPASST debe apoyar con el análisis de los factores de riesgo y el desarrollo de todo el Sistema de Gestión de la SST.

Art. 11 a. Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de **actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo**

Art. 13. Intervención
7. Los **métodos de intervención** se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, **su cultura y clima organizacional**.

Riesgo psicosocial, Ambiente de trabajo y clima organizacional

Art. 2.2.4.6.15. Identificación de **peligros, evaluación y valoración de los riesgos.**
Parágrafo 3. El empleador debe informar al DPASST sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

1.2 Identificar peligros y riesgos. La organización debe abordar los peligros y oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los trabajadores (grupos particulares).

Riesgo Psicosocial: ACOSO LABORAL

1. Medidas preventivas del ACOSO LABORAL:

- 1.1 Formular una POLÍTICA clara que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores.
- 1.2 Elaborar **códigos o manuales de convivencia**.
- 1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias.
- 1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales.
- 1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral.
- 1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Resolución 2646 de 2008. Art 14
Ley 1010 del 2006. Art. 9

FUNCIÓNES del CECOLAB

Res 652/2012

1. Recibir y dar trámite a las quejas que puedan constituir acoso laboral.

2. Examinar de manera confidencial la queja o reclamo, que puede ser de naturaleza laboral, al interior de la entidad pública.

3. Escuchar a las partes involucradas que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones de conciliación involucradas, promovidas de las partes.

5. Promover y garantizar la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a la queja, verificando el cumplimiento de las medidas acordadas.

7. En caso de no conciliación, tratándose del sector público, se dará traslado a la dirección de la empresa para que presente el informe ante el inspector de trabajo.

TRANSFORMACIÓN:
GESTIÓN DEL RIESGO
PSICOSOCIAL

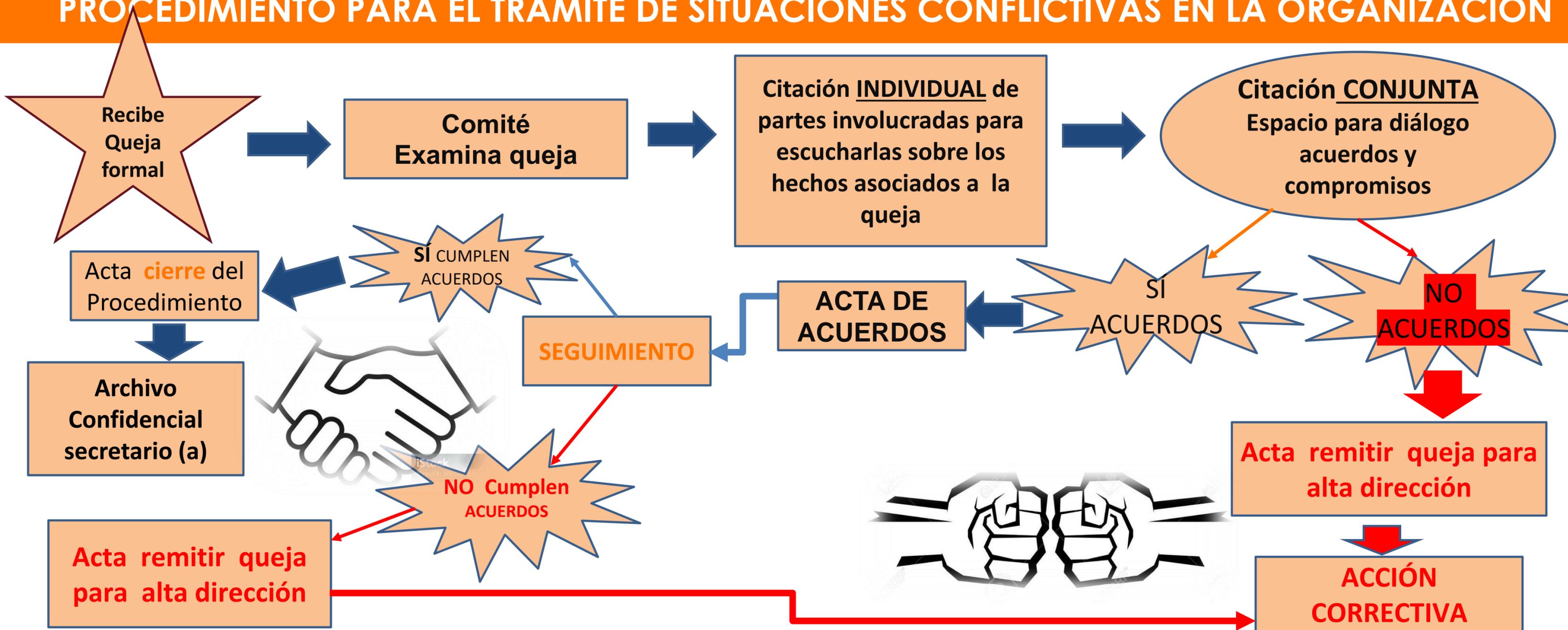


Si no entre las partes, no se concilia, esta persista, el Comité de Conciliación de la Nación, el Comité informará a la alta dirección de la entidad pública. El trabajador puede presentar la queja ante el juez competente.



FUNCIONES BÁSICAS DEL COCOLAB

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN



1. 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.

FORMATO SUGERIDO PARA PRESENTAR QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre del empleado (No se aceptan anónimos):	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA C
 1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las cir de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario el cc solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida

Pruebas documentales:

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas
Firma del empleado:
Nombre:
USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ
Recibe:
Firma:
Nombre:

CATARISIS

EXAMINAR LA QUEJA

2. 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.

¿ES COMPETENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

¿Constituye una situación de acoso? ¿Constituye una situación conflictiva dentro de la organización?

“Es 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”.

Ley 1010 del 2006 – Artículo 2 - Artículo 7 - Artículo 8.

Citación INDIVIDUAL de las partes Involucradas

**Mapeo individual del Conflicto – Caracterizar la queja del denunciante
Comunicación No Violenta - Un mensaje de vida (Marshall B. Rosenberg).**

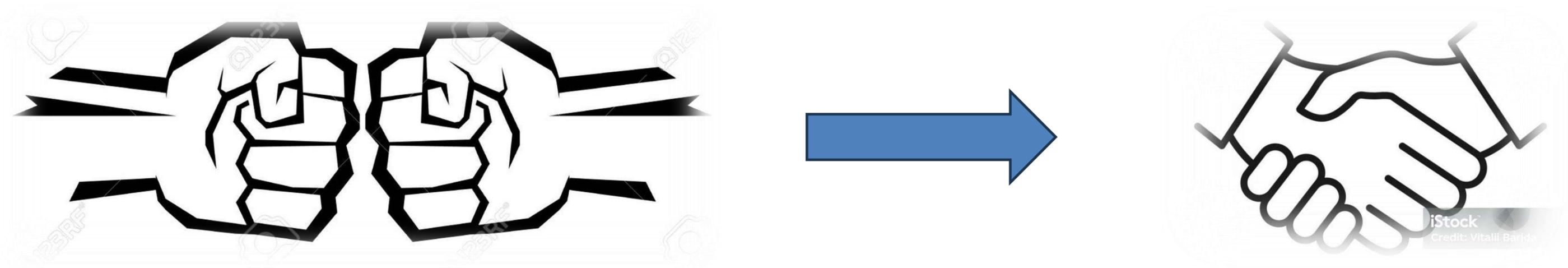
HECHO	EMOCIÓN	NECESIDAD	PROPUESTA

Ambas partes deben describir la situación (los hechos) y las circunstancias alrededor de los mismos – Solicitud por escrito.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

CITACIÓN CONJUNTA DE LAS PARTES - ACUERDOS

4. 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.

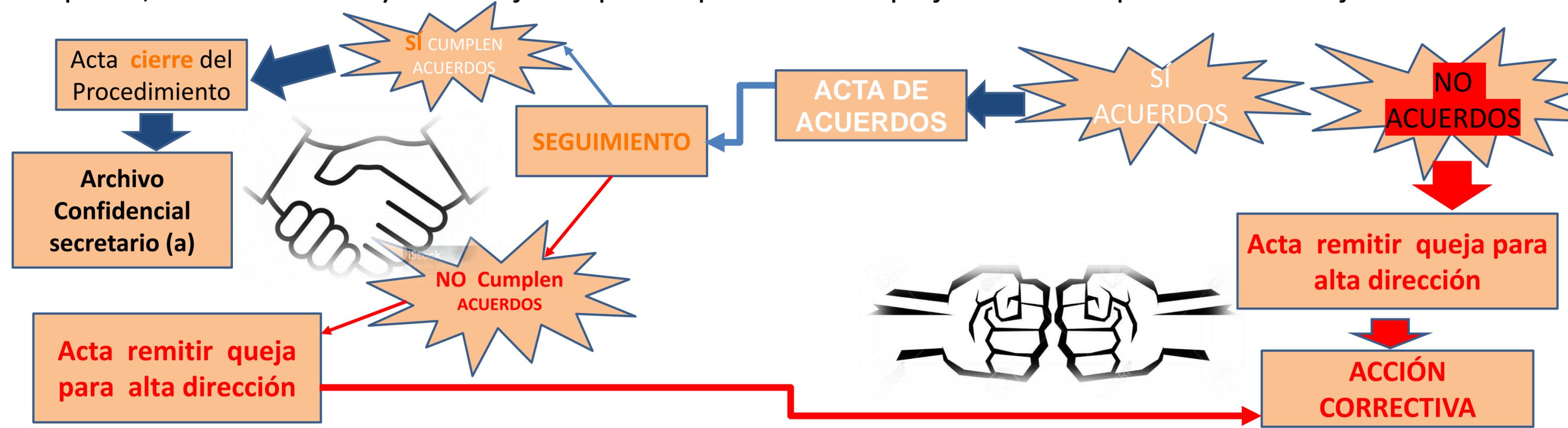


5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.

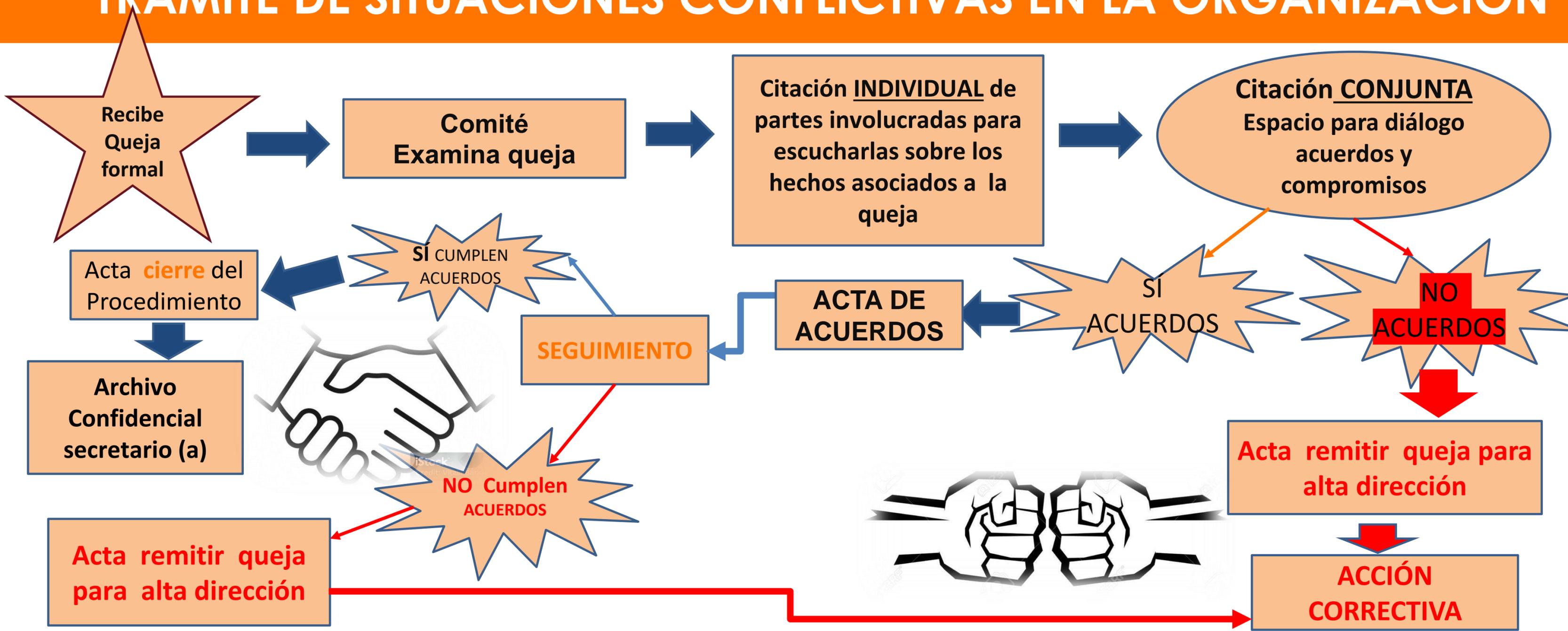
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de lo pactado.

SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS

7. En aquellos casos en que NO se llegue a un acuerdo entre las partes o NO se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, 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.



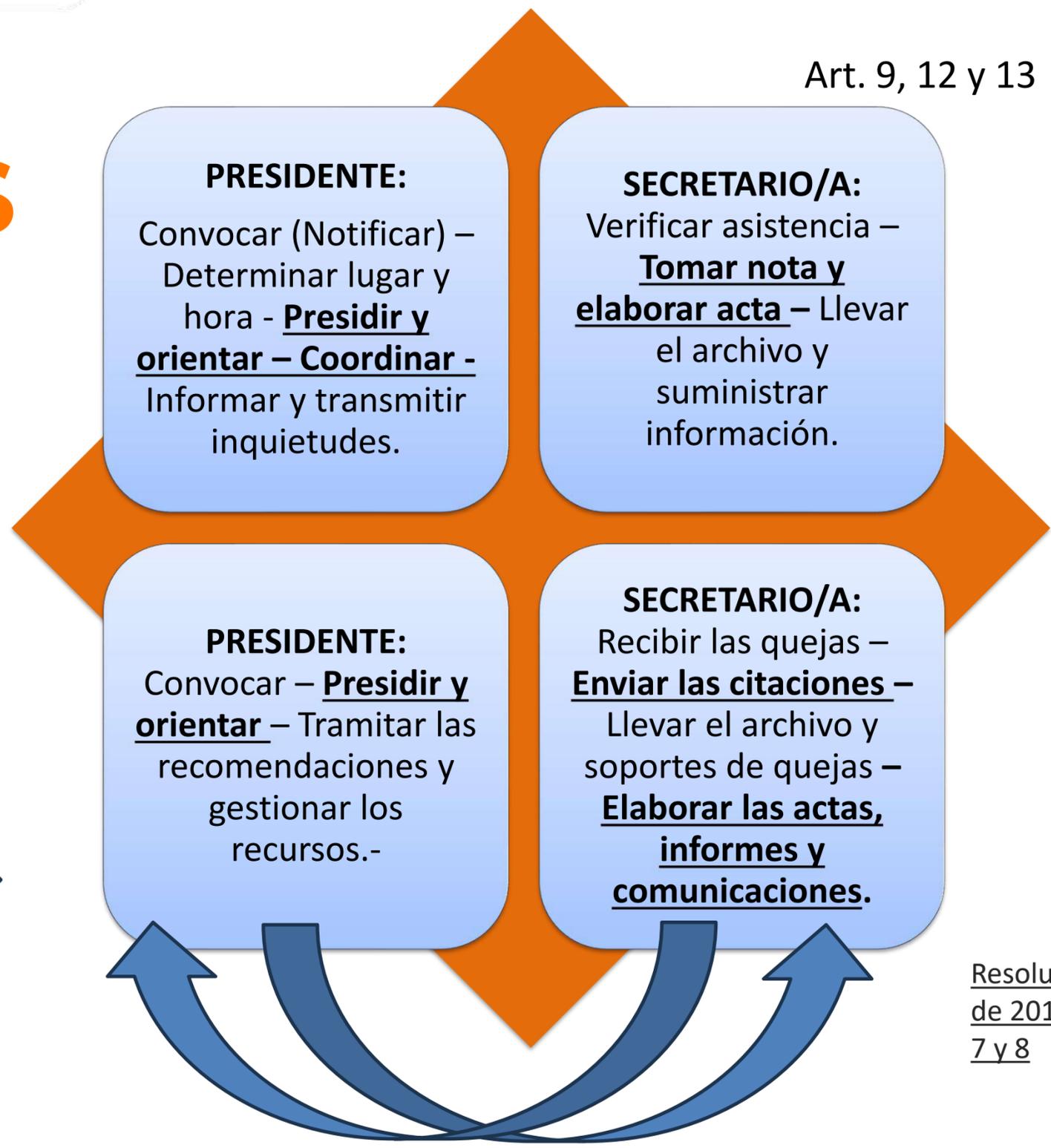
PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO PARA EL TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN



PRESIDENTE Y SECRETARIO@ DE LOS COMITÉS TÉCNICOS

- “Presidir” – “Administrar”
- “Secretariar” – “Documentar”

Art. 9, 12 y 13



Resolución 652 de 2012 . Arts 7 y 8

EVIDENCIAS

Gestión documental de los Comités técnicos

De forma permanente: Importancia y motivación -
Objetivos claros – Propiciar la comunicación asertiva –
Coordinación y valoración entre miembros - responsable.

Antes
(Planear)

- Definir un objetivo claro. -Reservar un espacio apto. -Organizar un cronograma. -Citar a los miembros. -Garantizar los insumos necesarios.

Durante
(Ejecutar)

- Iniciar a la hora establecida. -Expresar claramente los objetivos (concentrarse colectivamente en el asunto a tratar). -Propiciar adecuadamente la participación de todos los miembros (validar).
- Al concluir: Hacer un inventario de las conclusiones. Definir las acciones (tareas). Evaluar la reunión.

Despues
(Seguir)

- Recordar y verificar los compromisos.
- Socializar las conclusiones y plan de trabajo



**LOS COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-SST ESTÁN PARA
APOYAR LA GESTIÓN DEL
RIESGO, EN EL SECTOR
HOTELERO Y DE
RESTAURANTES SU
PRESENCIA ES
FUNDAMENTAL**



BIENESTAR, APOYO, SALUD Y CULTURA #YOSOYSANANDRES

ÚNETE A NUESTRO CANAL DE WHATSAPP



Te invitamos a conocer:

Posipedia



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



Virtuales



(Objetos virtuales)



Artículos



Cartillas
Guías



Audios



Mailings



Juegos
digitales



Videos

