



Semana de la prevención en SST en el

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA MÁS POSITIVA

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



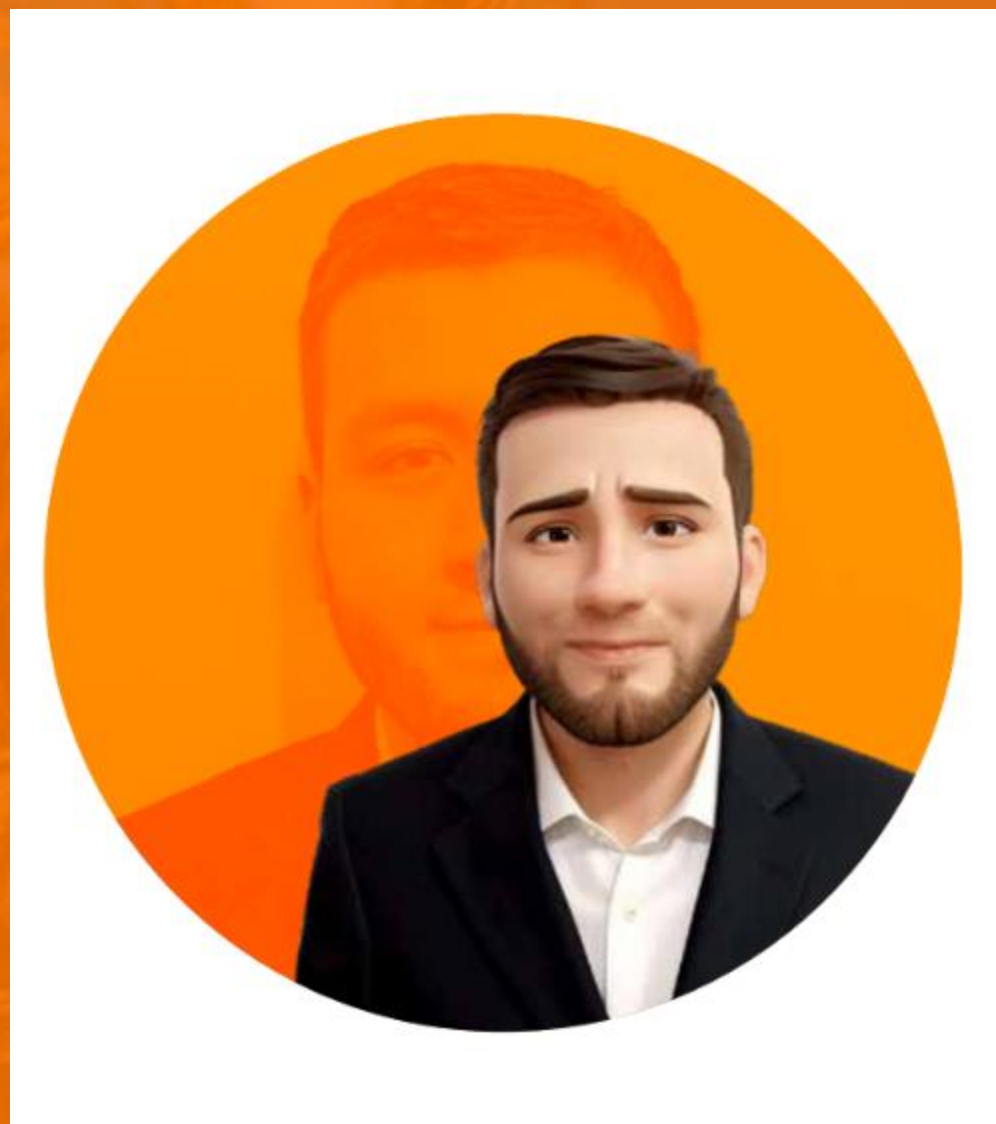
ENCUENTRO NACIONAL 1

Conversando con el experto en gestión de comites técnicos ante el SG-SST (COPASST, Convivencia, Brigadas)



CONVERSANDO CON EXPERTOS EN GESTIÓN DE COMITÉS TÉCNICOS: COPASST, COCOLAB Y BRIGADA DE EMERGENCIAS





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

Discutir los aspectos de mayor importancia y frecuencia en las organizaciones frente al funcionamiento de los Comités Técnicos del SG-SST para promover acciones de fortalecimiento, a través de la conversación y análisis de casos de los afiliados de la ARL Positiva con expertos en el tema.

Ahora sí...

Hablemos de los Comités Técnicos del SG- SST



1. ¿Qué significa COPASST? ¿Qué significa COCOLAB? y ¿por qué son paritarios?

Organismo de representación, que busca la **promoción y vigilancia** de la SST en las organizaciones.

Mecanismo de **participación en equipo**, que busca conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre las **situaciones de convivencia y acoso laboral**.

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

¿Han evidenciado alguna situación en la que no sean paritarios?

2. ¿Quiénes pueden hacer parte del COPASST, del COCOLAB y de las Brigadas?

¿Quiénes NO pueden hacer parte de los Comités Técnicos del Sistema de Gestión?

REQUISITOS:



Queja de acoso laboral



3. ¿Cuántos integrantes debe tener el COPASST? ¿ Cuántos integrantes debe tener el COCOLAB? y ¿Cuántos las Birgadas de emergencia?



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

¿Qué ocurre con las empresas que tiene menos de 10 trabajadores?



4. ¿Cómo se eligen los miembros del COPASST y del COCOLAB?

El empleador libremente nombra sus propios Representantes.

Los representantes de los trabajadores son elegidos por **votación secreta**, que represente la expresión **libre, espontánea y auténtica** de todos los trabajadores.



¿Cómo motivan a sus trabajadores para participar?

¿Cómo se eligen los miembros de los comités técnicos en su organización?



Definir los representantes de la dirección



Convocar a los representantes de los trabajadores

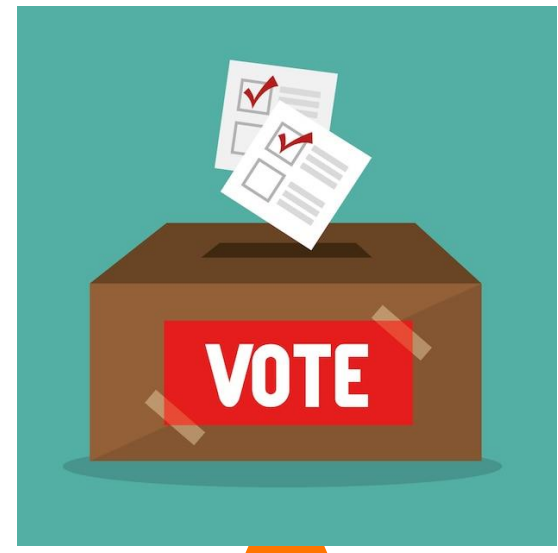
Condicionamiento VS Motivación Real?



Definir el proceso de votación



Realizar acta de apertura, votación y cierre



Definir representantes y suplentes



Acta de conformación e inicio del Comité



5. ¿Cómo se eligen el presidente y el secretario de los Comités Técnicos?



¿Cuáles son sus funciones?

6. ¿Cuáles son las funciones del COPASST?



- a) Proponer medidas y actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo (**PROMOCIÓN DE LA SALUD**).
- b) Proponer y participar en actividades de **capacitación** en salud ocupacional (**PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES**).
- c) **Colaborar** con los funcionarios de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes (**APOYAR LA GESTIÓN EN SST**).
- d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de SST debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia (**AUDITAR LA GESTIÓN EN SST**).
- e) Colaborar en el análisis de las causas de los AT y EP y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado (**SG-SST**).

Básicas - Resolución 2013 del 1986. Art. 11.

6. ¿Cuáles son las funciones del COPASST?



- a) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control (**INSPECCIÓN**).
- b) Estudiar y considerar **las sugerencias que presenten los trabajadores** en materia de SST (**REPRESENTACIÓN**).
- c) Servir como organismo de **coordinación** entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. **Tramitar los reclamos de los trabajadores** relacionados con la salud ocupacional (**COMUNICACIÓN Y ENLACE**).
- d) Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales (**ANÁLISIS DE INDICADORES**).
- e) Elegir al Secretario del Comité.
- f) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás evidencias de su funcionamiento (**DOCUMENTAL**).

Básicas - Resolución 2013 del 1986. Art. 11.

- a) **Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.**

Funciones complementarias

- Recibir la comunicación de la **política** de SST (Dec 1072).
- 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.

7. ¿Cuáles son las funciones del COCOLAB?

Res 652/2012

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como a las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos que se formule queja o reclamo, que puedan constituir acoso laboral, al interior de la entidad pública o privada.

3. Escuchar a las partes involucradas en los hechos que dieron lugar a la queja o reclamo.

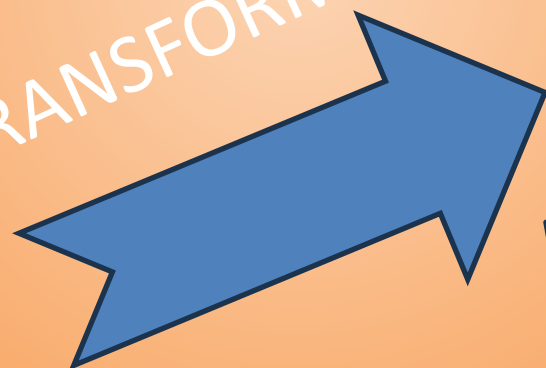
4. Adelantar reuniones con las partes involucradas, promover la conciliación y el diálogo de las controversias.

5. Formular recomendaciones y promover la conciliación, respetando el principio de la confidencialidad.

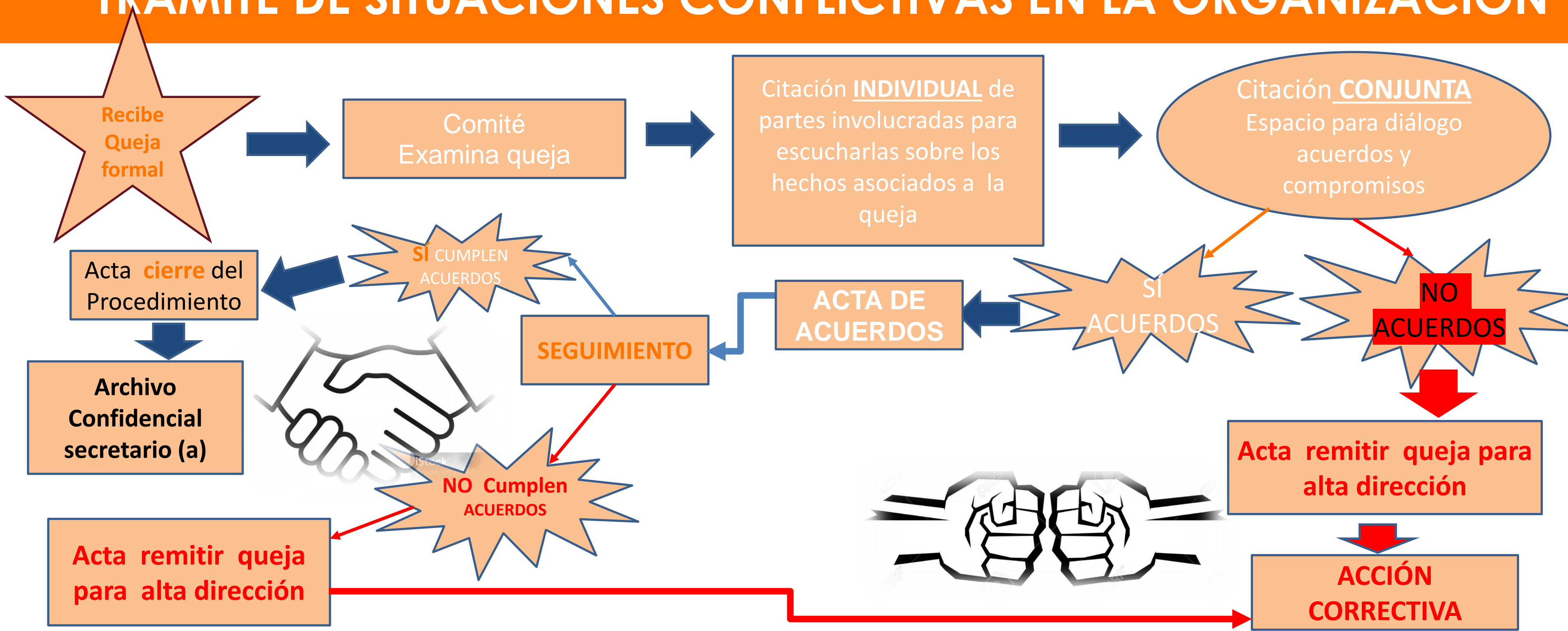
6. Hacer seguimiento a las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de las recomendaciones.

7. En aquellos casos en los que no se llegare a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público; y en el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, quien cerrará el proceso, y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

TRANSFORMACIÓN



7. PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO 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), luga cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario el cc solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)

CATARSIS

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas

Firma del empleado:

Nombre:

USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ

Recibe:

Firma:

Nombre:

Pruebas documentales:

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).**

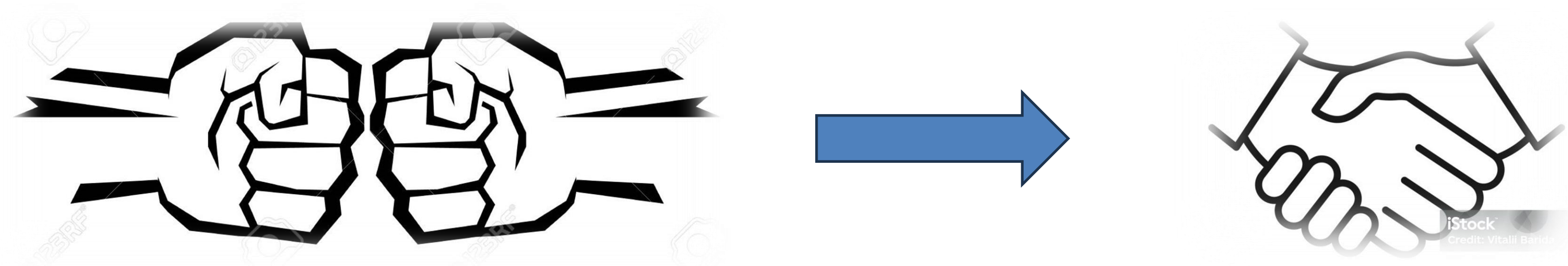
HECHO	EMOCIÓN	NECESIDAD	PROPUESTA

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.

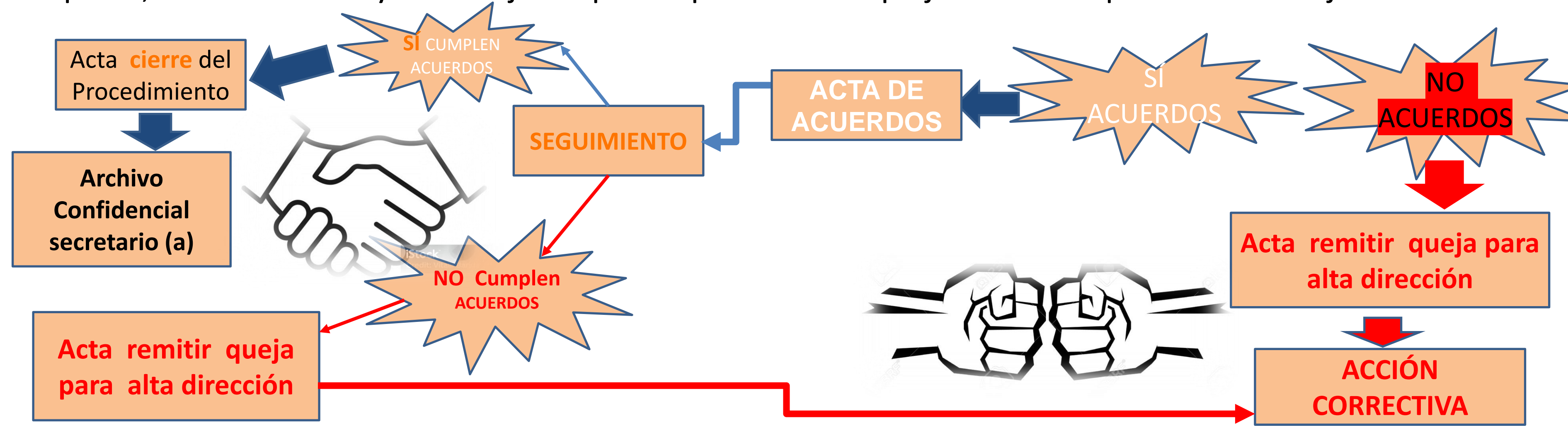


5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.

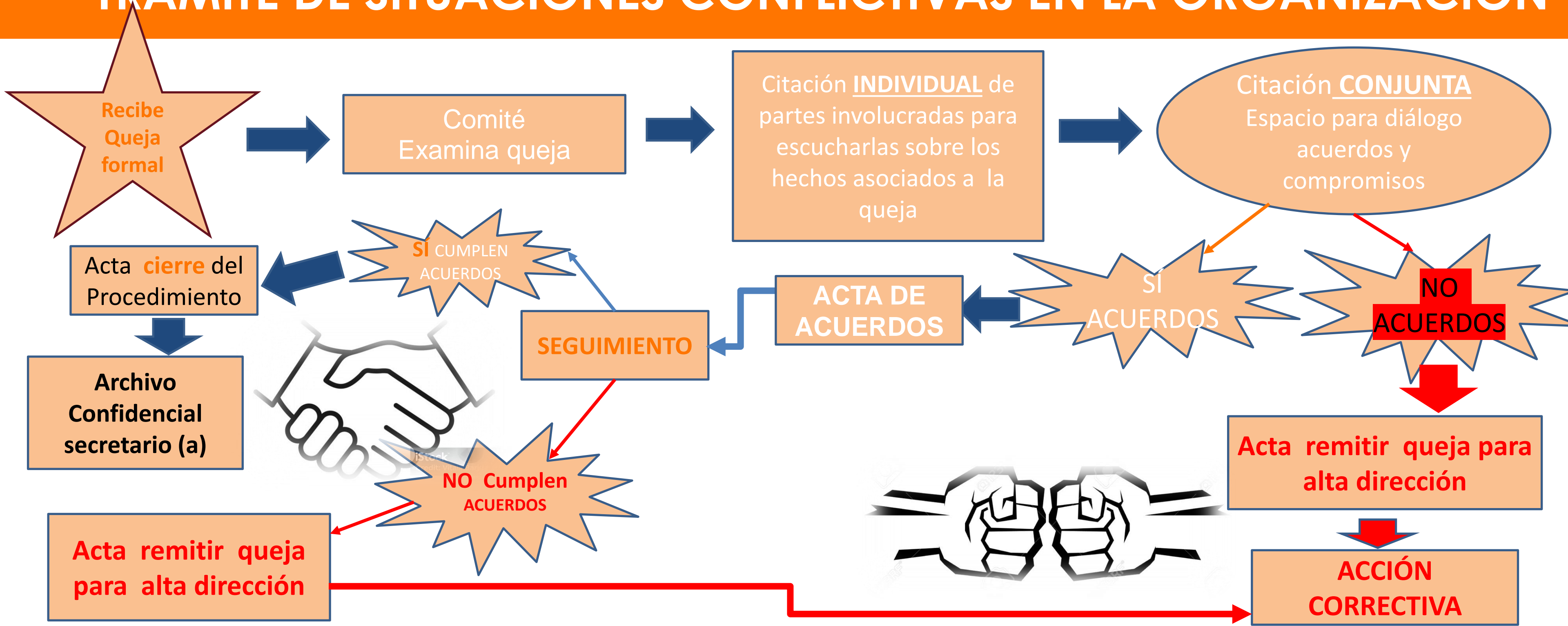
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el cumplimiento de lo pactado.

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.



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



FUNCIONES COMPLEMENTARIAS DEL COCOLAB

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. 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.

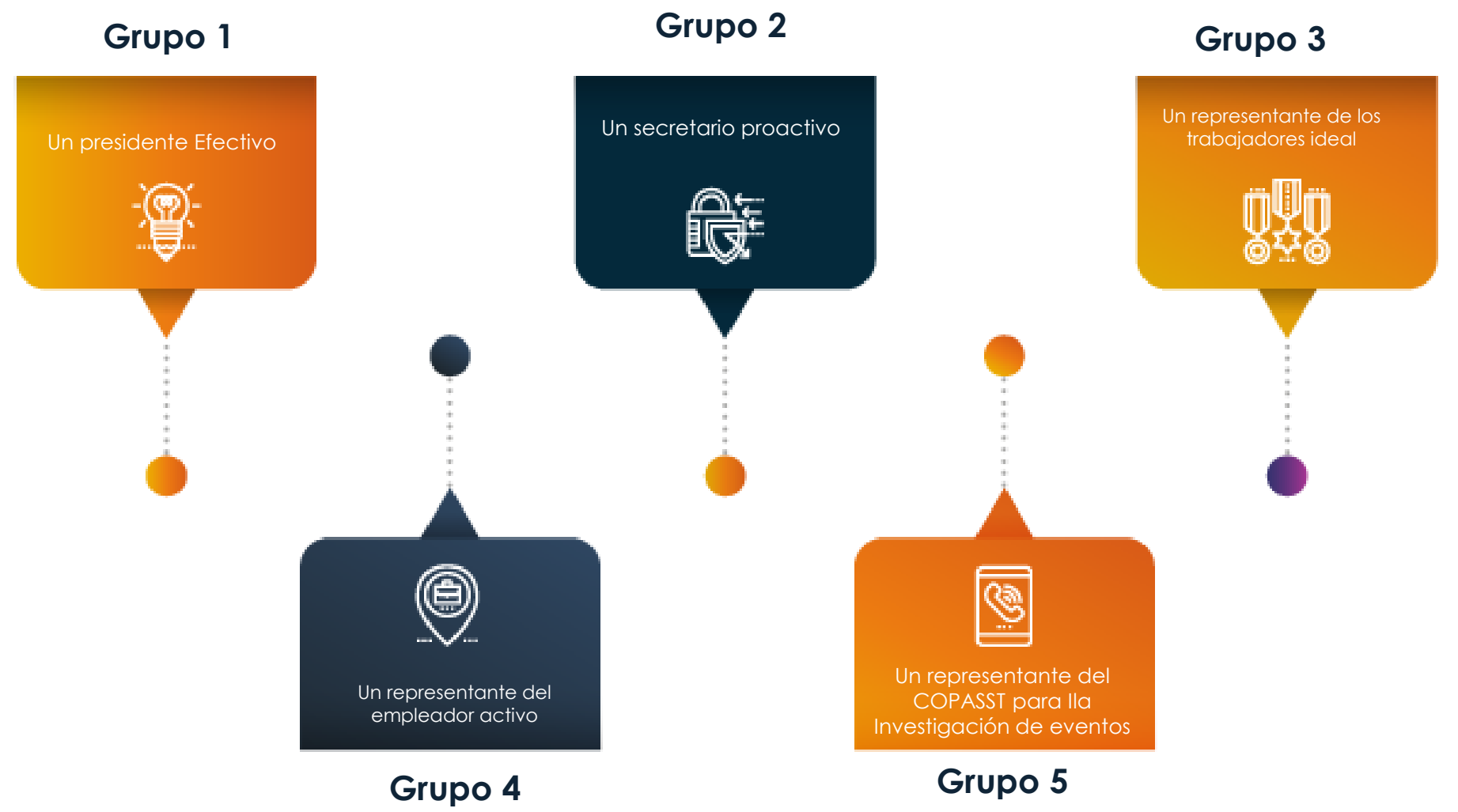
8. ¿Cada cuanto se deben reunir los Comités Técnicos del Sistema de gestión?

Reuniones Ordinarias y Extraordinarias





ACTIVIDAD DE CONVERSACIÓN GRUPAL: EL COPASST Y EL COCOLAB IDEAL





TODOS PODEMOS HACER PARTE DEL FORTALECIMIENTO DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS DEL SG-SST




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