

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje



Positiva Prevención



Hacienda

46



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias
Responsabilidad + Amor + Aprendizaje



Positiva Prevención



Hacienda

SESIÓN 6: COMITÉ LEGALES DENTRO DEL SG-SST



ERIKA LISET SERRANO PRADA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



gerencia@simaingenieria.com



3153481501

ING. AMBIENTAL ESP. EN IMPACTO AMBIENTAL Y ESP. EN SST, CON MÁS DE 22 AÑOS DE EXPERIENCIA EN SST. COMPETENT PERSON (TRABAJO EN ALTURAS), Y TRAINING OSHA IN CONSTRUCTION SAFETY & HEALTH. ENTRENADORA PARA TRABAJO EN ALTURAS EN COLOMBIA Y CON EXPERIENCIA COMO DOCENTE EN SST Y TAREAS DE ALTO RIESGO.



Ruta de conocimiento



SESIÓN 1:
MARCO LEGAL DEL SG-SST

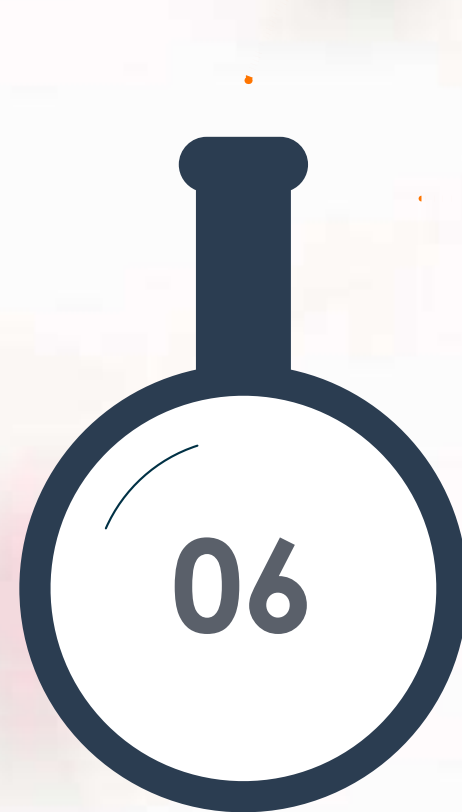
SESIÓN 2:
**PLAN DE TRABAJO Y
PRESUPUESTO PARA EL SG-
SST**

SESIÓN 3:
INDICADORES DEL SG-SST

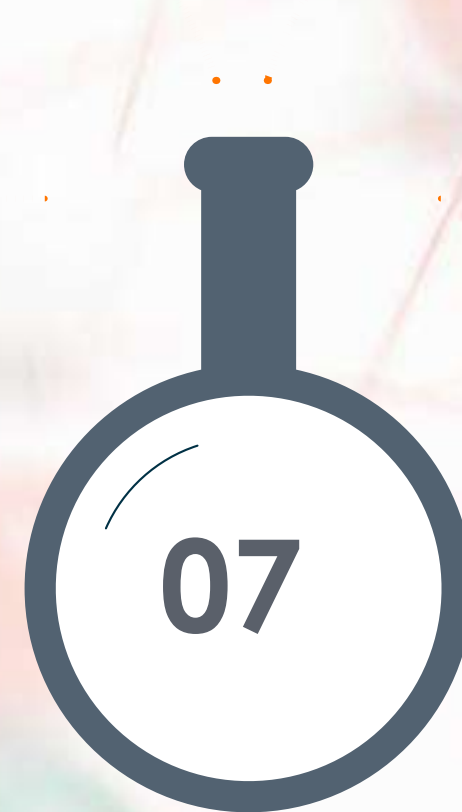
SESIÓN 4:
**PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN EL SG-
SST**

SESIÓN 5:
**MEJORA CONTINUA EN EL
SG-SST**

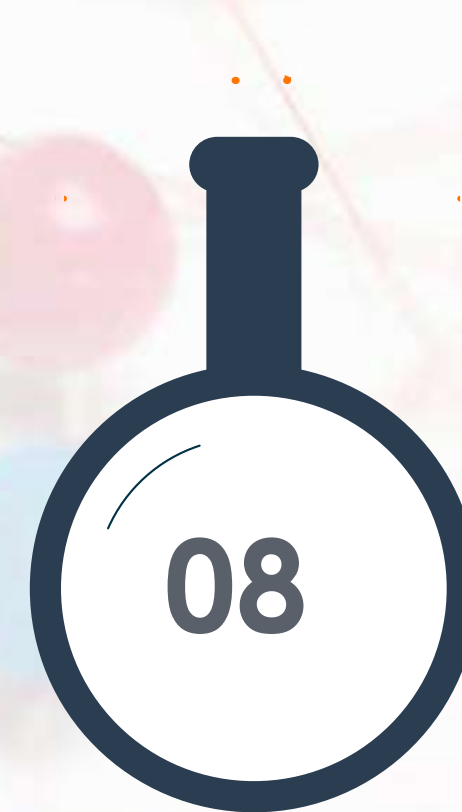
Ruta de conocimiento



SESIÓN 6:
COMITÉ LEGALES DENTRO
DEL SG-SST



SESIÓN 7:
ANÁLISIS DEL MANUAL DEL
SG-SST



SESIÓN 8:
REGLAMENTO INTERNO DE
HIGIENE Y SEGURIDAD
DENTRO DEL SG-SST



SESIÓN 9:
PRESUPUESTO DEL SG-SST

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

“VER MÁS ALLÁ DE LO EVIDENTE”

The Thundercats

OBJETIVOS

01

Analizar marco legal
relacionado con los Comites
Legales en el SG SST

02

Definir criterios prácticos
para dar cumplimiento a
los Comites Legales en el
SG SST

03

Definir criterios prácticos
para fortalecer los comités
legales en el SG SST

DECRETO 1072 DE 2015

COMITÉS LEGALES SG SST



COMITÉS LEGALES SST

ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. 6. Puntos de contacto para efectos de **denuncias de acoso laboral**; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.6.9. Obligaciones de las ARL. Capacitarán al COPASST o Vigía SST en los aspectos relativos al SG-SST

ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía SST y al responsable del SG-SST, quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

COMITÉS LEGALES SST

CAPITULO 7. EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO: definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

* Ver CONPES 4080 POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES: HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS

ARTÍCULO 2.2.6.7.3. Acciones

1.9. Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los COPASST;

CSV

LEY 1503 DE 2011

LEY 2050 DE 2020

RESOLUCIÓN

20223040040595

DEL 2022



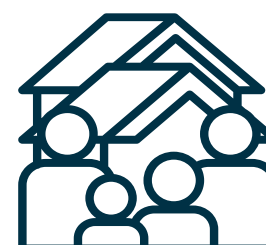
CCL

RESOLUCIÓN 652

DE 2012

RESOLUCIÓN 1356

DE 2012



COPASST

**RESOLUCIÓN 2013
DE 1986**





COPASST

1. Elección:

De 10 a 49 trabajadores	Un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499 trabajadores	Dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 trabajadores	Tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000 o más trabajadores	Cuatro representantes por cada una de las partes.

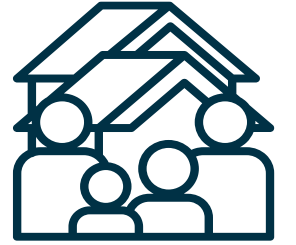
2. Varios centros de trabajo: PODRÁ conformar varios comités , uno por cada establecimiento
3. Reuniones: Mensuales y dejar Acta. Temas relacionados con el COPASST
4. Investigación de Accidentes: Soporte de la participación del COPASST
5. Inspecciones: Soporte de la participación del COPASST



COPASST

1. Proponer la adopción de medidas y actividades en pro de la salud
2. Proponer y participar en actividades de capacitación
3. Colaborar con funcionarios de la SST que adelanten actividades en la empresa
4. Vigilar el desarrollo de actividades SST
5. Colaborar en el análisis de causas de At y EL, y proponer medidas correctivas
6. **Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionarlos, incluyendo las operaciones de los trabajadores**
7. Estudiar y considerar las sugerencias SST que hagan los trabajadores
8. Servir como organismo de coordinación en la solución de los problemas relativos a la SST
9. Solicitar a la empresa informes sobre AT y EL
10. Elegir el secretario
11. Mantener un archivo de las actas del COPASST
12. Demás funciones que señalen las normas SST

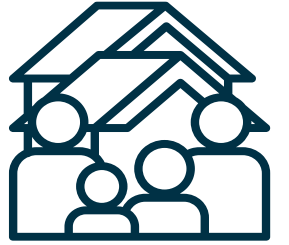




CCL

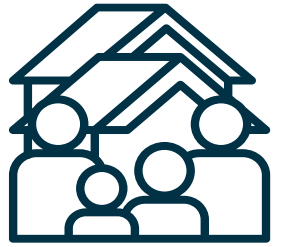
1. Elección: Resolución 1356 de 2012 define para empresas de menos de 20 trabajadores, 1 representante por cada parte, y con más de 20 trabajadores, 2 representantes por cada parte. En todo caso los representantes tendrá su suplente.
2. Comité: Obligatorio 1 CCL, y PODRÁ integrar CCL adicionales por regiones
3. Reuniones: Trimestralmente y dejar Acta
4. Acoso Laboral: Resolución 1356 de 2012 define que las quejas de acoso laboral se deberán interponer ante un inspector de trabajo
5. **Convivencia Laboral, no Acoso Laboral**





CCL

1. Recibir y tramitar las quejas de presunto acoso laboral
2. Examinar de manera confidencial las quejas de presunto acoso laboral
3. Escuchar individualmente las partes interesadas de las quejas de presunto acoso laboral
4. Adelantar reuniones para crear espacios de dialogo, para solución mutua de controversias
5. Formular un plan de mejora para construir, renovar y promover la convivencia laboral
6. Hacer seguimiento a las quejas de presunto acoso laboral



CCL

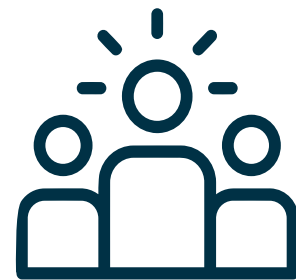
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el CCL, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el CCL informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar 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 CCL
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones del CCL
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del CCL



ACOSO LABORAL O SEXUAL?

ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006



Objeto: definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.



ACOSO SEXUAL

LEY 2365 DE 2024



Objeto: garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

ACOSO LABORAL O SEXUAL?

LEY 1010 DE 2006 - LABORAL

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

LEY 2365 DE 2024 - SEXUAL

Artículo 2°. Acoso sexual: todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral .

ACOSO LABORAL O SEXUAL?

LEY 1010 DE 2006 - LABORAL

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

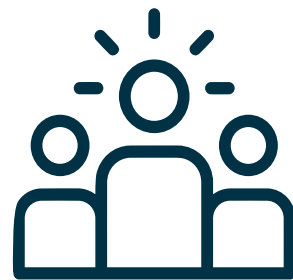
LEY 2365 DE 2024 - SEXUAL

Artículo 2°. Acoso sexual: todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral .

ACOSO LABORAL O SEXUAL?

ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006



C C L

ACOSO SEXUAL

LEY 2365 DE 2024



PLAN

4. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las ARL para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.

LEY 2365 DE 2024 - ACOSO SEXUAL

Artículo 11. Obligaciones de los empleadores.

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

Parágrafo 1°. Las empresas **adoptarán en sus políticas**, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

DECRETO 1072 DE 2015, CAPITULO 7 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO - ARTÍCULO 2.2.6.7.3.



1.12. Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

1.13. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las ARL

DECRETO 1072 DE 2015, CAPITULO 7 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO - ARTÍCULO 2.2.6.7.3.



1.14. Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

1.15. Asesorar a las ARL en el diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación... El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;



CSV

DECRETO 2106 DE 2019 ARTÍCULO 12. Diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su SG SST.



CSV

RESOLUCIÓN 40595 DE 2022 MINTRANSPORTE

1. CSV: es el conjunto de personas que apoyan el diseño, implementación, seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial
2. Miembros: serán designados por el nivel directivo de la organización. Estará conformado por al menos 3 personas con poder de decisión (incluyendo al líder del diseño e implementación del PESV)
3. Articulación: El CSV del PESV y el COPASST del SGSST, son comités que se pueden articular siempre y cuando se tengan en cuenta las diferencias en el alcance frente al riesgo.
4. Investigación de Siniestros Viales: La investigación interna de siniestros viales no involucra ni suplente la investigación que deban realizar las autoridades de acuerdo con su competencia, pero puede complementarse con la investigación de los accidentes laborales ocasionados por siniestros viales

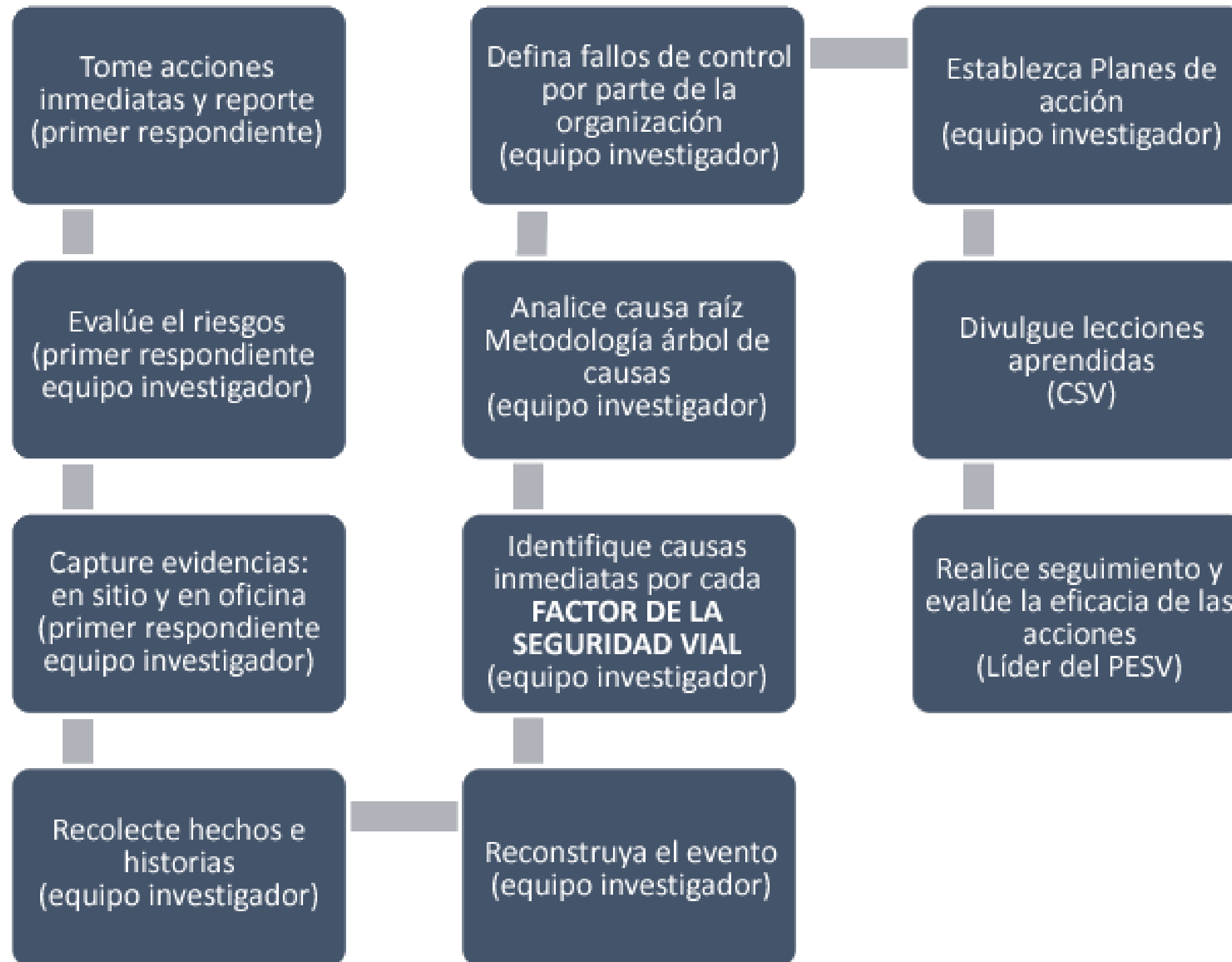


CSV

1. Definir el objetivo general, la visión y alcance del PESV
2. Realizar las acciones tendientes a diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el PESV
3. Promover la participación de la comunidad de la organización en las acciones de seguridad vial
4. Definir los procesos y/o áreas que acompañará cada miembro del CSV
5. Analizar los indicadores de siniestralidad vial, las investigaciones internas de siniestros viales y realizar seguimiento a los planes de acción que surgen de los resultados o conclusiones de las investigaciones
6. Revisar el PESV al menos una vez por trimestre y documentar el seguimiento, análisis y evaluación de los resultados de la siniestralidad vial e indicadores y reporte de autogestión del PESV



INVESTIGACIÓN DE SINIESTROS VIALES





A QUIEN LE APLICA DECRETO 2106-2019

ARTÍCULO 110. Diseño, implementación y verificación del plan estratégico de seguridad vial. El artículo 12 de la Ley 1503 de 2011 quedará así:

“ARTÍCULO 12. Diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su SGSST.

En ningún caso el Plan Estratégico de Seguridad Vial requerirá aval para su implementación.



ANÁLISIS DE CASO



COPASST

CSV

CCL

CONDUCIR

AGRESIÓN

TOCAMIENTO

ACCIDENTE



TALLER



BIBLIOGRAFÍA

 https://detransito.net/normatividad/resolucion-40595-de-2022/#Paso_13_Investigacion_interna_de_siniestros_viales_Aplica_para_el_nivel_Estandar_y_Avanzado

 <https://posipedia.com.co/portfolio/formacion-especializada-en-diseno-e-implementacion-del-plan-estrategico-de-seguridad-vial-pesv-accion-educativa-presencial-cali/>

 <https://detransito.net/normatividad/resolucion-40595-de-2022/>

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=126477>

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=87968>

 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=117692>

 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf

 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf

 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/resolucion_mintransporte_40595_2022.pdf

 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103352>

 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
<https://safetia.co/normatividad/ley-2365-de-2024/#a1>

 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad



PREGUNTAS

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



02

Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar."

Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Numero de documento

Consultar

03

Consultar certificados

Datos del Usuario

Documentar

Nombre:

Total horas: 205

Mostrar: 10 registros

No.	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LUDICO NIVEL 1	2023-05-14	8	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TECNICO EN PROMOCION Y PREVENCION 2024 BOGOTA MAS POSITIVA	2024-10-16	9	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 50 HORAS SOSST	2024-04-15	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-05	50	VIRTUAL	

Paso 1:

Escanea el código QR

Paso 2:

Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

Paso 3:

Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono