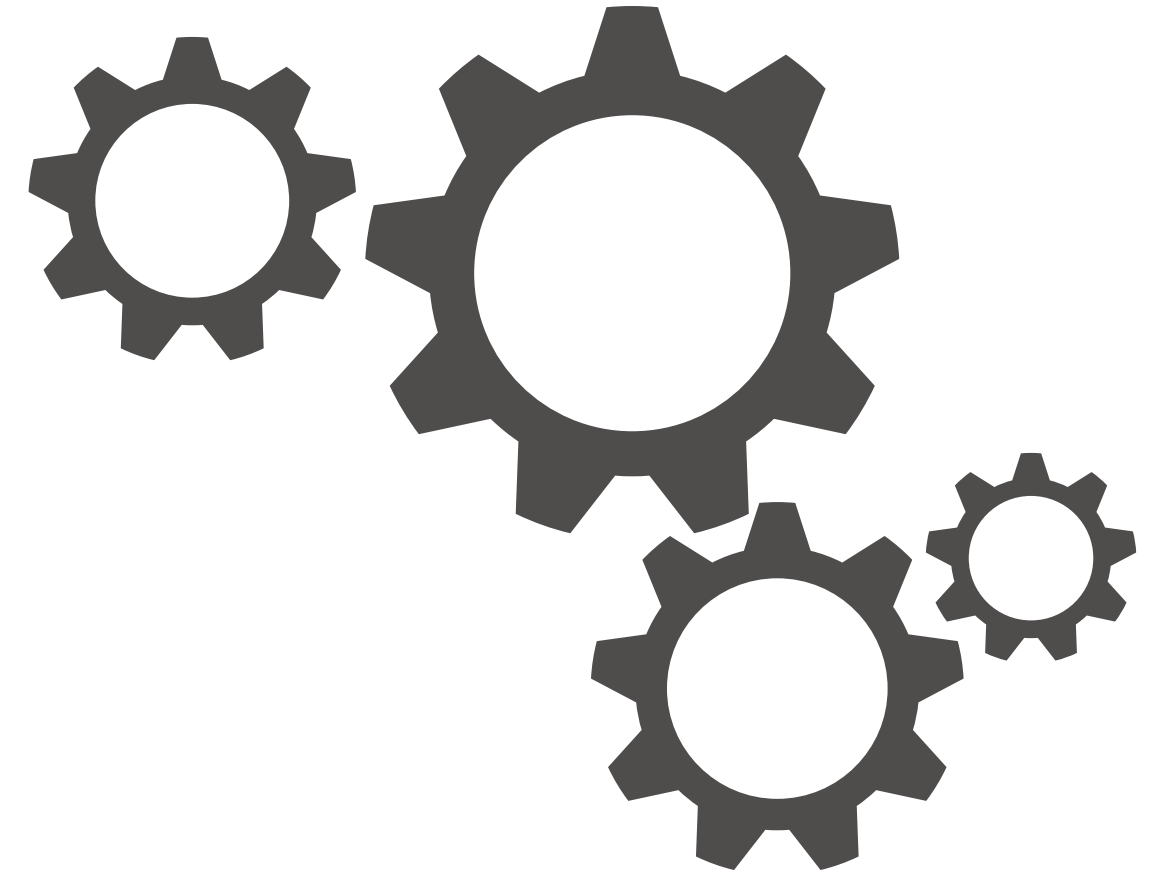


COMITÉS

Katerin Henao

COPASST

COMITÉ DE CONVIVENCIA



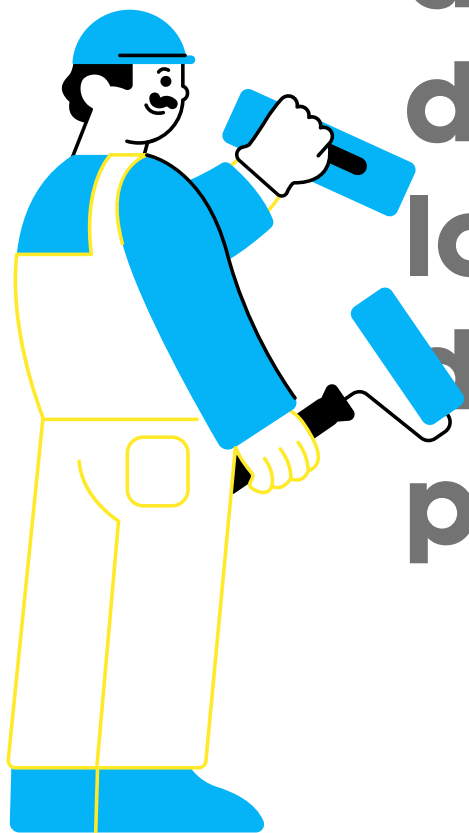
Los COPASO fueron reglamentados por la Resolución 2013 de 1986, posteriormente el Decreto 1443 de 2014 los definió como COPASST

La resolución 2013 de 1986 resuelve:
todas las empresas e instituciones
públicas o privadas que tengan a su
servicio diez o más trabajadores, están
obligadas a conformar un COPASST,
cuyo funcionamiento se regirá por la
normatividad vigente



¿Qué es el COPASST?

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de actividades de promoción, información y divulgación. El COPASST debe garantizar que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados del trabajo sean reducidos al mínimo posible





Se llama paritario porque está conformado por igual número de personas en representación del empleador y de los trabajadores “Paritario” se refiere a “paridad”, “igualdad” y “equidad”.

Número de trabajadores	Número de Representantes	
	DE LOS TRABAJADORES	DEL EMPLEADOR
10-49	1	1
50-449	2	2
500-999	3	3
1000 Y más	4	4

**Para cada trabajador@, en especial líderes
sindicales debe ser la herramienta de
prevención de accidentes de trabajo y/o
enfermedades laborales**



**Enfocándonos siempre en la vigilancia y
prevención de riesgos que generen bienestar en
los puestos de trabajo de todos los compañer@s**

**DECRETO 1295 DE
1994 ART. 63**

El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada integrante para el funcionamiento del comité.





Al conformar el Copasst una de las tareas inaplazables es realizar el plan de trabajo anual con un cronograma de actividades

FUNCIONES DEL COPASST

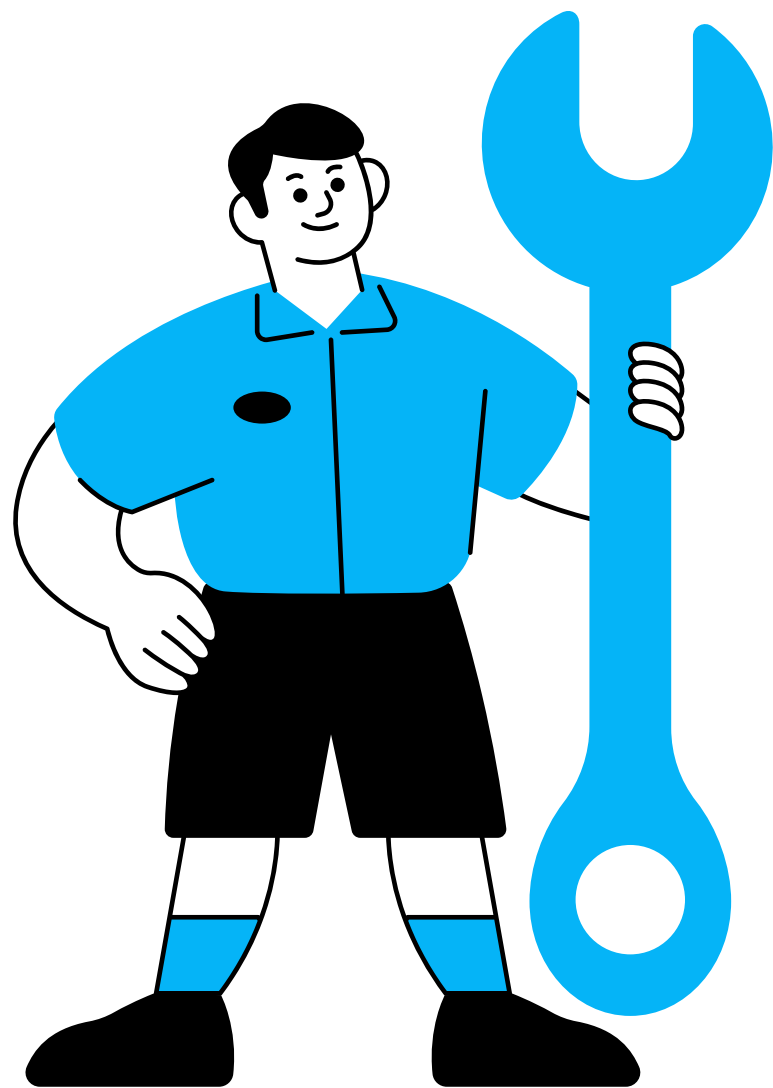


Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

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.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado



Resolución 1401 del 2007

Reglamenta la investigación de todos los accidentes de trabajo (AT), enfermedades Laborales (EL) e incidentes peligrosos

DECRETO 1072 DE 2015

- Regula la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. SG-SST es de obligatorio cumplimiento para las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño

FUNCIONES DEL COPASST

Decreto 1072 DE 2015

- El Copasst participara en la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.
- Auditar el cumplimiento SG-SST el cual será planificada con la participación del Copasst
- El empleador debe informar al Copasst la evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emitan las recomendaciones



SG-SST Es:

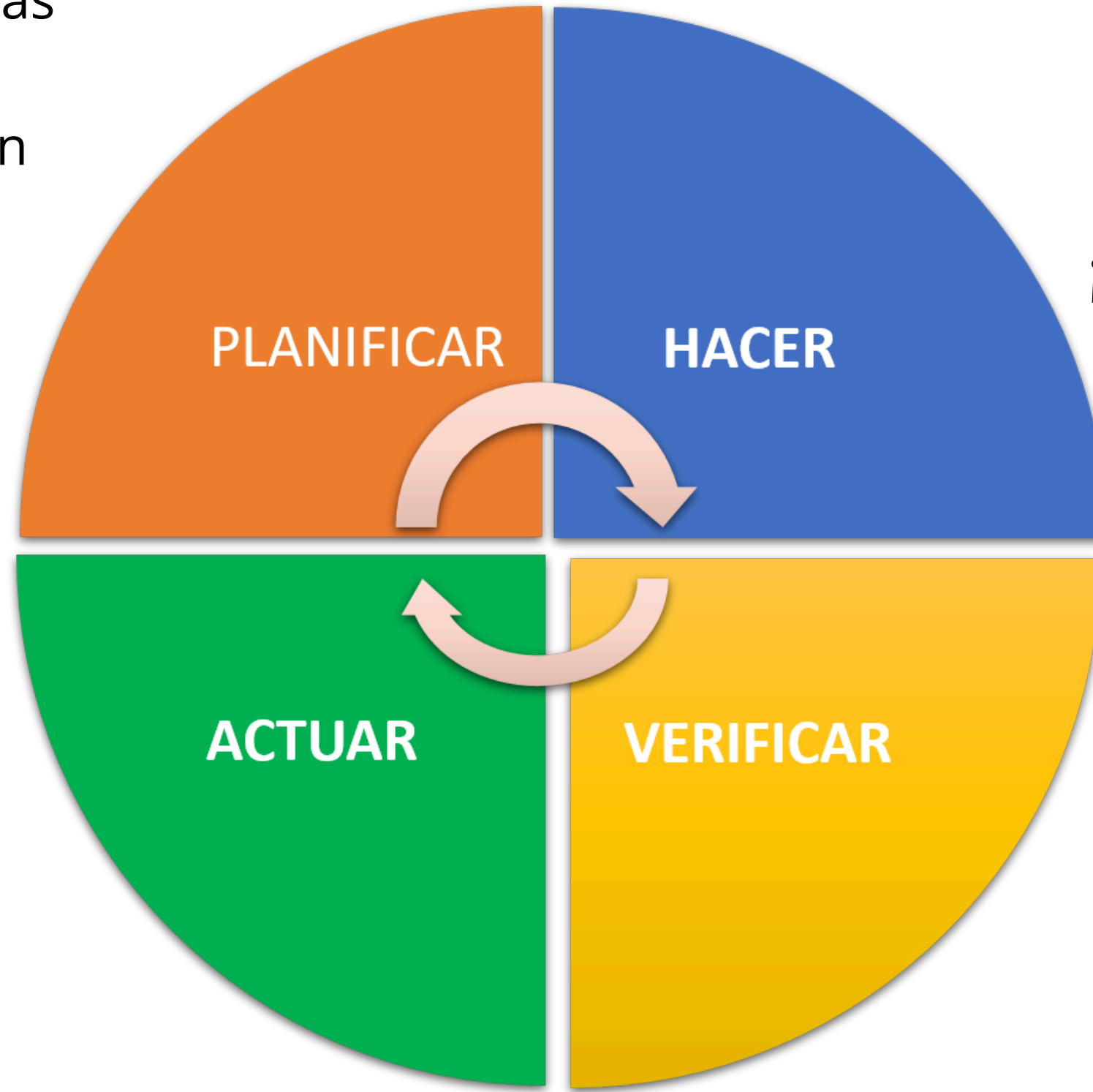
ES LA DISCIPLINA QUE SE ENCARGA DE LA PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES CAUSADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO TIENE COMO PROPÓSITO LA ACCIÓN CONJUNTA ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES EN LA APLICACIÓN (SG-SST) DEL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS CONDICIONES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (PREVINIENDO LOS RIESGOS Y PELIGROS)



Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud en el trabajo, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar .

¿EL COMO SE VA HACER?

Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de SST, para alcanzar los resultados propuestos



Las personas responsables deben ejecutar los trabajos planificados, en las fechas señaladas en el plan.

¡EJECUTAR LO PLANIFICADO!

Revisar que los procedimientos y acciones ejecutadas, están consiguiendo los resultados deseados.

CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES ✓

Responsabilidades de los integrantes en el SG-SST

- Auto regular la conducta en pro del cuidado propio y de los compañeros.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Participar en las actividades de inducción, re inducción, capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los cuales ha sido convocado.
- Informar oportunamente al jefe inmediato o a los encargados del SG-SST acerca de las condiciones de peligro y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Hacer uso de los elementos y equipos de protección personal de acuerdo a los riesgos asociados al cargo.
- Reportar todo accidente, incidente, acto o condición insegura observada, así como los cambios o modificaciones que se presenten en su lugar de trabajo.
- Informar al Área SST sobre los cambios o modificaciones (Instalaciones, equipos, procesos y funciones) en los cuales se requiera intervención desde SST).

Estándares mínimos

SG-SST

resolución 0312 de 2019

Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de
obligatorio cumplimiento de los empleadores y
contratantes

Inspecciones

Las inspecciones de seguridad son muy importantes, consiste básicamente en observaciones sistemáticas para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en el lugar de trabajo previniendo accidentes de trabajo, enfermedades laborales, pérdidas materiales o interrupción del proceso.



CLASES DE INSPECCIONES

1 Periódicas: Las que se realizan en fechas predeterminadas y de forma sistemáticas.

2 Intermitentes: Sin regulación de tiempo entre una y otra inspección y en las diferentes fases de una operación o proceso.

3 Continuas: realizadas en forma permanente, durante toda la ejecución o proceso

4 Esporádicas: De imprevisto e intempestivamente, especialmente indicadas para detectar actos inseguros

INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTES

IDENTIFIQUE EL FENOMENO

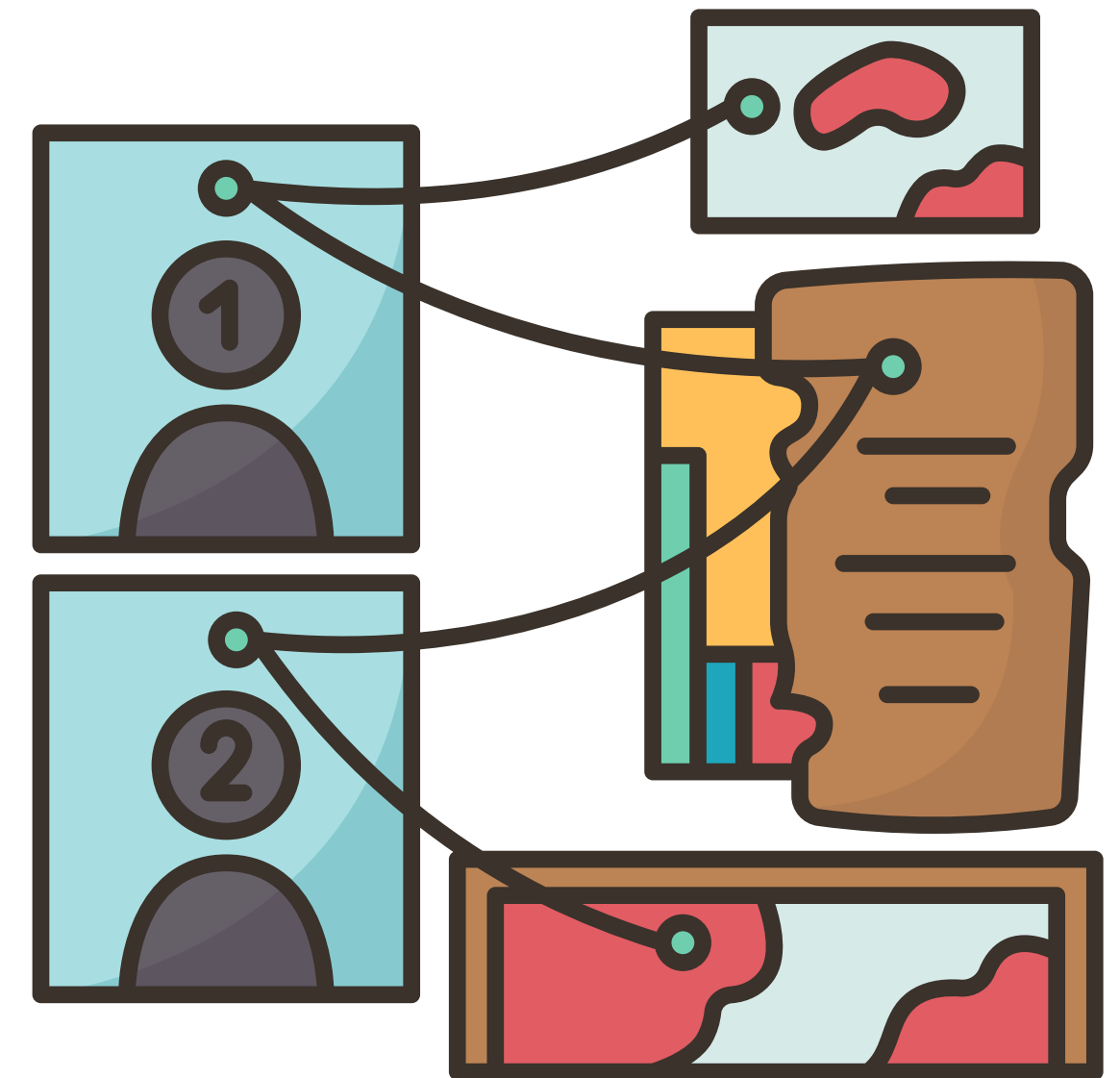
IDENTIFIQUE LAS CAUSAS RAICES QUE LO
GENERARON

DEFINA EL PLAN DE ACCION PARA SU CONTROL

VERIFIQUE LOS RESULTADOS

ESTANDARICE Y REPLIQUE
(Garantice la mejora continua)

PHVA





Las nuevas formas de contratación

Generan nuevos riesgos laborales

El Copasst, el líder y la lideresa, sindical tienen un llamado a generar nuevas estrategia.

LEY 1221 DE 2008

**LA PRESENTE LEY TIENE POR
OBJETO PROMOVER Y
REGULAR EL TELETRABAJO
COMO UN INSTRUMENTO DE
GENERACIÓN DE EMPLEO Y
AUTOEMPLEO, MEDIANTE
UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN Y
TELECOMUNICACIONES**



LEY 2088 DE 2021 (Mayo 12)

TRABAJO EN CASA

La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral
(como la generada por la pandemia del COVID 19,)

LEY 2121 DE 2021 (agosto 3)

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 20°. Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.



comité de convivencia laboral



**Tiene por objeto
promover un sano
ambiente de
convivencia laboral
en los lugares y
actividades
institucionales**

Dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

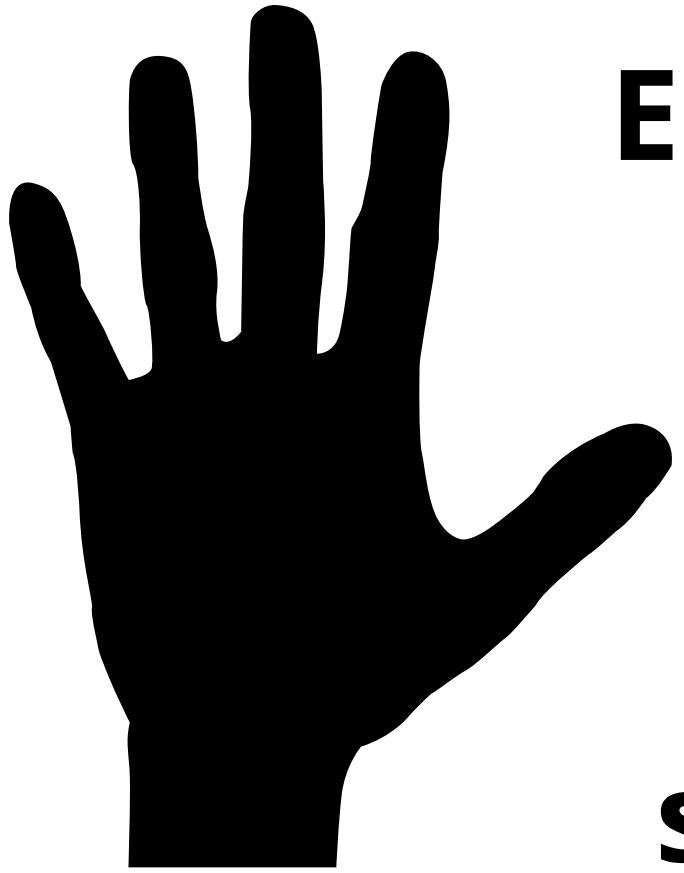
¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores? Por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

Para empresas de menos de 10 trabajadores, el comité estará conformado por dos (2) miembros; un (1) representante de los trabajadores y uno (1) por parte del empleador.

RESOLUCION 652 de 2012

**por la cual se establece la
conformación y funcionamiento del
Comité de Convivencia Laboral en
entidades públicas y empresas privadas
y se dictan otras disposiciones**





El Comité de Convivencia Laboral es un conjunto de personas que se encargan de prevenir conductas de acoso, en caso de presentarse recibe las quejas para dar trámite a las situaciones en las que se describan hechos que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un emplead@, trabajad@r por parte de un empleador@, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañer@ de trabajo o un subaltern@, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.



Funciones

**Recibir y dar
trámite a las
quejas de posible
acoso laboral.**

**Escuchar a las
partes
involucradas de
manera
individual.**

**Examinar de manera
confidencial los casos
específicos o puntuales
que pudieran tipificar
conductas de acoso
laboral**

Formación



Los (las) integrantes del Comité de Convivencia Laboral recibirán capacitación, al menos, en los siguientes temas: Bases Legales del Acoso Laboral y Sexual (Ley 1010 de 2006)
Responsabilidad Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité de Convivencia Laboral)
Manejo y resolución de Conflictos

Típos de acoso laboral

- vertical
ascendente o
descendente.
- Horizontal
- sexual
- Acoso por razones políticas, religiosas,
étnicas o de raza
- Acoso por razón
de género
- disciplinario y/o
estrategico
- Violencia física o
verbal

IMPORTANTE

- Tener metodologías propias desde los sindicatos, para avanzar en la prevención y poder evidenciar los riesgos a los cuales estamos expuestos, tanto físicos y psicológicos.

- Políticas de salud claras desde las secretarías de los sindicatos con planes de trabajo y objetivos claros.**

- Participar de los diferentes comités al interior de las empresas, formarnos y hacer el trabajo.

- Conocer el sistema de gestión, los estándares mínimos y los protocolos de bioseguridad y exigirlos.**

- Crear plataformas de trabajo donde tenga componentes y temas claros como el autocuidado.

- Comunicación entre los comités y los sindicatos, buscar la participación permanente.**

GRACIAS

