



MAPFRE | ARL



● ● ● riesgos ● ●
Laborales



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ley 9 de 1979, Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional)

Artículo 80°. Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones:

- ✓ Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- ✓ Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- ✓ Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;
- ✓ Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- ✓ Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Ley 9 de 1979, Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional)

Artículo 81°.- La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

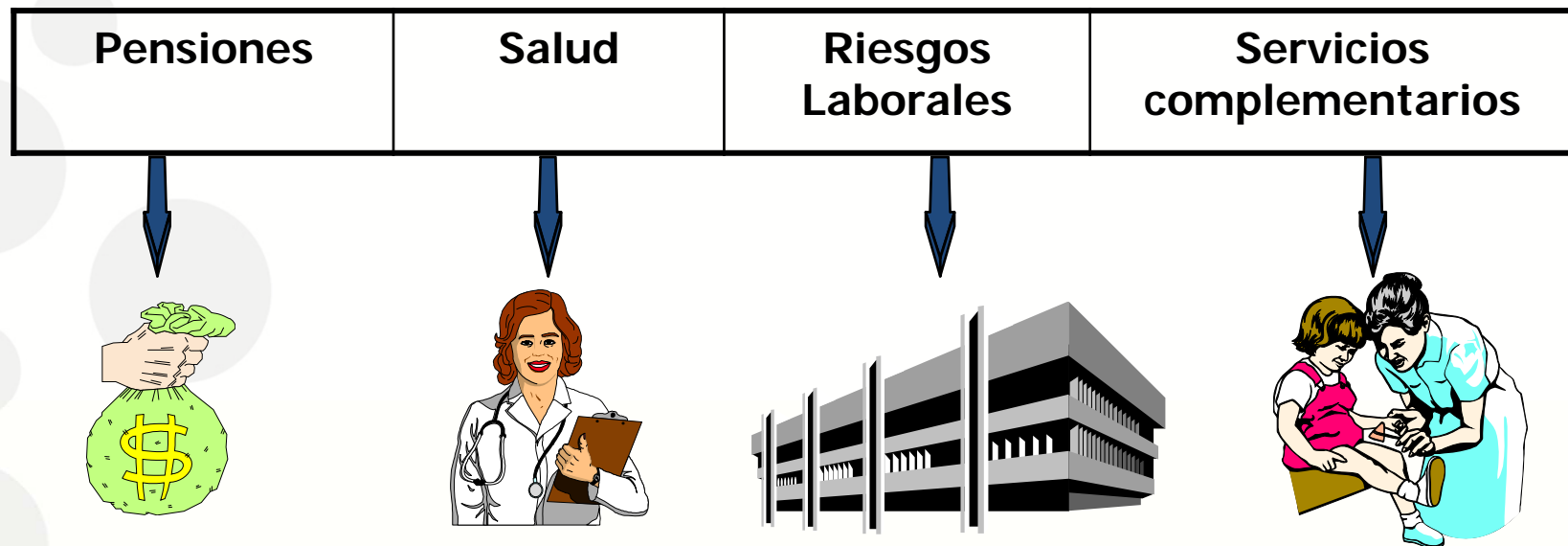
Artículo 82°. Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones.

Los contratistas que empleen trabajadores por este solo hecho, adquieren el carácter de empleadores.

Ley 100 de 1.993 – Crea el

Sistema General de Seguridad Social Integral



“ Nueva Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo”

Riesgos Laborales

Riesgos Laborales

LEY 100 DE 1993 LIBRO TERCERO



Art. 139. FACULTADES EXTRAORDINARIAS -
Organización del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto Ley 1295/94)

Organización Internacional del Trabajo OIT, 2001

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001),

Enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito y que como tal.

Ley 776 de 2002

- Regula lo concerniente a derecho a las prestaciones asistenciales y económicas a que tiene derecho un trabajador al sufrir un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Otros:
 1. Reincorporación al trabajo
 2. Reubicación del trabajador
 3. Estado de invalidez
 4. Traslado de entidades administradoras de riesgos laborales
 5. Suspensión del pago de las prestaciones económicas, cuando el afiliado o el pensionado no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados; o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.

La 60ª Asamblea Mundial de la Salud

Mayo 2007

Resolución 60.26 "Salud de los trabajadores: plan de acción mundial

Argumentos para acción sobre la salud de los trabajadores:

- La salud de los trabajadores está condicionada no solo por riesgos laborales, sino también por factores sociales e individuales y por el acceso a los servicios de la salud
- Intervenciones efectivas para la prevención primaria de los riesgos laborales y para crear lugares de trabajo saludables
- Hay diferencias entre las regiones y dentro de ellos en cuanto a la exposición de los trabajadores y las comunidades locales a riesgos laborales y a su acceso a los servicios de salud ocupacional
- La salud de los trabajadores es un requisito fundamental de la productividad y el desarrollo económico.

Principios para la acción mundial

- ✓ El más alto nivel alcanzable de la salud y de condiciones de trabajo favorables para todos trabajadores
- ✓ El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud
- ✓ La prevención primaria de los riesgos ocupacionales es prioritaria
- ✓ El lugar de trabajo puede servir de marco para aplicar intervenciones esenciales de salud pública y para la promoción de la salud
- ✓ Todos los componentes de los sistemas de salud deben dar una respuesta integrada a las necesidades sanitarias de los trabajadores
- ✓ Las actividades se deben poner en práctica con miras a reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos en lo que respecta a la salud de los trabajadores
- ✓ Trabajadores, empleadores y sus representantes deben participar en las actividades

Entorno de Trabajo Saludables

“Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo”. **OMS**

Trabajo físico, factores psicosociales y practicas personales de salud

Ley 1450 de 2011

Responsabilidad Social: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT, el Modelo SA 8000 (Social Accountability), Modelo GRI (Global Reporting Initiative), La Norma SGE 21 y la ISO 26000

Ley 1562 de 2012

- Regula el concepto de accidente de trabajo y enfermedad laboral, la afiliación de los trabajadores independientes y el IBL por las Sentencias de la Corte.
1. Definiciones: ARL, SGRL, Programa de Salud Ocupacional y Salud Ocupacional, Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, IBL
 2. Reporte de información Actividades de Promoción y Prevención,
 3. Intervención en las empresas de alto riesgo y alta accidentalidad.
 4. Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Profesionales
 5. Sanciones - Gradualidad
 6. Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en SO y RL.
 7. Intermediarios de Seguros
 8. Juntas de Calificación de Invalidez – Segunda Instancia.
 9. Licencias en Salud Ocupacional
 10. Flujo de recursos entre el Sistema de Riesgos Laborales y el Sistema General de Seguridad Social en Salud
 11. Instituto Nacional de Salud - Autoridad científico-técnica en salud Laboral
 12. Salud Ocupacional del Magisterio.

Sistema General de Riesgos Laborales

“Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.”

“Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el **mejoramiento de las condiciones de trabajo**, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.”

Objetivos del SGRL

- ✓ Establecer actividades de promoción y prevención.
- ✓ Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas y asistenciales por ATEL
- ✓ Fortalecer las actividades tendientes a determinar el origen de ATEL y a controlar los factores de riesgos en el ámbito laboral.

OBLIGACIONES

(Art. 57, 58 y 59 Código Sustantivo del Trabajo)



- ✓ Deber de Seguridad
- ✓ Deber de conservar la salud del trabajador hasta el momento del retiro de la empresa

Empleador: protección y de seguridad para con los trabajadores.

- Ambientes de trabajo sanos y seguros, y locales apropiados
- Que los trabajadores conozcan sus obligaciones y las cumplan
- Que utilicen los medios para promover y proteger su salud.
- Elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Trabajador: Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento; Y Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

OBLIGACIONES

A.R.L. (Ley 1562 de 2012)

- Asesoría en el diseño de programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas.
- Fomentar estilos de vida saludables
- Capacitar COPASO y Brigadas de emergencia, primeros auxilios y garantía de la calidad
- Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan:
 - Cumplan las normas y reglamentos técnicos en SST
 - El desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su SST
 - Sistemas de vigilancia epidemiológica
- Investigación de los AT y EL que presenten en las empresas afiliadas.
- Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas.

Objetivos: Monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo.

OBLIGACIONES

A.R.L.

- Desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;
- Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;
- Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

De "la salud ocupacional" a "la salud de los trabajadores"

El enfoque laboral

Salud ocupacional

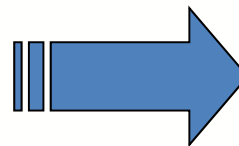
Contrato de trabajo

Responsabilidad del empleador

Solamente en el lugar de trabajo

Solo temas relacionadas con el trabajo

Negociación entre los trabajadores y los empleadores



El enfoque de salud pública

Salud de los trabajadores

Todos los trabajadores

Más allá del lugar de trabajo

Responsabilidad de todos

Todos los determinantes de salud

Otros actores (seguro médico, seguridad social, autoridades de salud pública y medio ambiente)

Protección de la salud no está sujeta a negociación colectiva

SALUD Y AMBITO LABORAL – PLAN DECENAL DE SALUD PÚBLICA

Resolución 1841 de 2013

Fundamental en el desarrolló físico, social y mental

OBJETIVOS

Mejoramiento
de las
condiciones
de SALUD y
Medio
Ambiente de
Trabajo

Ampliación de
COBERTURA

Prevenir
mitigar y
superar
riesgos
laborales de
poblaciones
VULNERABLES

Impacto

- Productividad
- Competitividad
- Fortalecimiento lintersectorial a nivel local regional y nacional .
- Estilos de Vida Saludables

Disminución del gasto en Salud

- Focalizar Recursos.
- Disminuir accidentes y Enfermedades de origen Laboral.
- Disminuir la Inversión por Rehabilitación y Readaptación Laboral.

Gestión del Riesgo en Salud

Plan Decenal de Salud Pública - Resolución 1841 de 2013

El conjunto de acciones que sobre una población específica, con individuos identificables y caracterizables, deben realizar las entidades públicas o privadas que en el sector salud o fuera de él tienen a cargo poblaciones, para disminuir la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, evitable y negativo para la salud del individuo, que puede ser también el empeoramiento de una condición previa o la necesidad de requerir más consumo de bienes y servicios que hubiera podido evitarse” El riesgo es una amenaza que aumenta la probabilidad de la ocurrencia de la enfermedad, su evolución negativa o la presencia de complicaciones . “Estas **amenazas** pueden estar causadas por el medio ambiente, la actividad laboral, la tecnología, los comportamientos humanos, la epidemiología poblacional y los factores biológicos de las personas”. PDSP

Seguridad y Salud en el Trabajo (Salud Ocupacional)

Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Seguridad y Salud en el Trabajo – Plan decenal

Conjunto de acciones poblacionales, colectivas e individuales, incluyentes y diferenciales que se gestionan en los ámbitos laborales (**formal e informal**) para propiciar entornos saludables. Permite anticipar, conocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SSGT

“Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que 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 salud en el trabajo.”

Ambiente físico de trabajo

Estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción.

Ambiente psicosocial de trabajo

Organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar mental y físico de los empleados.

Recursos personales de salud en el trabajo

Imposibilidad de consumir una comida en el trabajo, horarios de trabajo muy prolongados, gimnasio, proporcionar y subsidiar alimentos saludables en la cafetería.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa de Salud Ocupacional

Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye:

- ✓ La política.
- ✓ La organización.
- ✓ La planificación.
- ✓ La aplicación.
- ✓ La evaluación,.
- ✓ La auditoria.
- ✓ Las acciones de mejora.

Objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

- Debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



PHVA

La empresa al elaborar y adoptar una política más sistemática y estructurada en materia de seguridad y salud:

- ✓ Prevenir y disminuir los riesgos de accidentes y enfermedades
- ✓ Mejorar la calidad del entorno laboral
- ✓ Mejorar la calidad del producto final
- ✓ Conseguir una ventaja competitiva
- ✓ Mejorar la imagen
- ✓ Cumplimiento legal, establecido en la Ley 1562 de 2012.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el *mejoramiento* continuo a través de las siguientes pasos:

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando que cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solventar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Decreto 1443 de 2014

Modifica R. 1016

- CAPÍTULO I. DEFINICIONES, OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN
- CAPÍTULO II. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- CAPÍTULO IV . PLANIFICACIÓN
- CAPÍTULO V. APLICACIÓN
- CAPÍTULO VI. AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN
- CAPÍTULO VII. MEJORAMIENTO
- CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I. Objeto y Campo de Aplicación

Definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria el sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

CAPÍTULO II. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Empresa o contratante: El empleador debe establecer por escrito una política de SST y ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas; y ser comunicada al Comité Paritario o vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Requisitos de la Política SST	Objetivos de la Política SST
Establecer el compromiso hacia la implementación del SST para la gestión de los riesgos laborales	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles;
<p>Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización</p> <p>Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa;</p>	<p>Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST en la empresa; y</p>
Difundida a todos los niveles de la organización	Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SST, como en la empresa.	

Obligaciones de los Empleadores

1. **Definir, firmar y divulgar la política de SST:** Un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de SST.
2. **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;
3. **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño, como mínimo anualmente y deberá quedar documentada;
4. **Definición de Recursos:** Definir y asignar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo;
5. **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Cumplimiento de la normatividad en la empresa, estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del SGRL.
6. **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, en los equipos e instalaciones.
7. **Plan de Trabajo Anual en SST:** Para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del SGRL.
8. **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SGSST.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SGSST

Obligaciones de los Empleadores

9. Participación de los Trabajadores: Asegurar la participación de los trabajadores y sus representantes ante el COPASST, o Vigía; Informar sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST. Capacitar en las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.

10. Dirección de la SST en las Empresas: Disponibilidad de personal responsable de la SST, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido en los estándares mínimos, quienes deberán, entre otras:

- a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG- SST, y;
- c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo - SST, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SGSST



Responsabilidades de los trabajadores:

Los trabajadores dentro de las responsabilidades que le confiere la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Trabajo SG-SST.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al COPASST en los aspectos relativos al SG-.SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SGSST



Responsabilidades de los trabajadores:

Los trabajadores dentro de las responsabilidades que le confiere la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Trabajo SG-SST.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al COPASST en los aspectos relativos al SG-.SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto.

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en SST necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones, con el fin de prevenir AT y EL. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, ser impartido por personal idóneo.

El programa de capacitación en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con el fin identificar las necesidades de mejora y garantizar su eficacia.

Todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, se debe dar una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros: la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SGSST



Documentación. Disponible y debidamente actualizados, en relación con el SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de SST, firmados por el empleador;
2. Las principales responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo SST;
3. La identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos, en un periodo mínimo de un año;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
5. El plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST;
6. El programa de capacitación anual en SST, así como de su cumplimiento y los soportes de la inducción a todos los trabajadores dependientes, independientes, cooperados y en misión.
7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo - SST;
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos de SST.
10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de SST y las actas de sus reuniones, o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones;
11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; y,
13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud de los monitoreo biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos.
14. Formatos de registros de las inspecciones ejecutadas.
15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican al empleador.
16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SGSST



Conservación de los documentos.

Mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo.
2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la SST, los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST;
3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST;
4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST; y,
5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal;

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

Comunicación.

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;
2. Garantizar que se comunique sobre el SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,
3. Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.

Aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, que sea realizada por personal idóneo y los estándares mínimos que se reglamenten, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar una metodología, para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Si involucra riesgos potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

Identificar los trabajadores que se encuentren expuestos de manera permanente a actividades de alto riesgo

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Evaluación

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes' de los trabajadores; la cual debe ser anual.;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

¿ Qué determina la salud de los trabajadores ?

- ✓ Riesgos en el entorno laboral
 - Mecánicos
 - Físicos
 - Químicos
 - Biológicos
 - Ergonómicos
 - Psicosociales
- ✓ Factores sociales
 - Estado ocupacional
 - Condiciones de empleo
 - Ingresos
 - Desigualdades de género, raza, edad, residencia etc.
- ✓ Prácticas de salud relacionadas con el trabajo
 - comportamiento individual de riesgo
 - ejercicio físico, trabajo sedentario
 - dieta y nutrición
 - hábitos malsanos - tabaco, alcohol
- ✓ Acceso a los servicios de salud:
 - medicina de trabajo
 - cuidados curativos y rehabilitación
 - seguro de salud y de accidentes de trabajo

Teoría del Riesgo Creado

Empleador

Riesgo

Trabajadores

- ✓ Toda actividad implica para quien la ejecuta o contribuya a ejecutarla, un determinado género de riesgos de los cuales se deriva una presunción de responsabilidad a cargo de quien crea dicha actividad o se beneficia de ella.
- ✓ El empleador transfiere el riesgo de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional a una Administradora de Riesgos Laborales-ARL

RIESGO:

La probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

FACTOR DE RIESGO:

Es la presencia de elementos, condiciones o acciones humanas que tienen la capacidad potencial de producir enfermedades, accidentes o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Son los factores ligados a la tarea realizada por el trabajador, a los medios que utiliza y a la organización del proceso productivo o de servicio. Pueden ser:

- Personales.
- Del ambiente laboral y su organización.
- Del desarrollo productivo.

FACTORES Y CAUSA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO:

- La realización de un acto inseguro (factor humano)
- La existencia de una condición peligrosa (factor técnico o ambiental)

CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGOS

- **RIESGOS FISICOS:** Ruido Temperaturas Extremas Iluminación Vibraciones
- **RIESGOS QUIMICOS:** Gases y Vapores Polvos Inorgánicos Polvos Orgánicos
- **RIESGOS BIOLÓGICOS:** Virus Hongos Bacterias
- **RIESGOS MECANICOS:** Máquinas Equipos Herramientas
- **RIESGOS ERGONOMICOS:** Posiciones Forzadas Sobre esfuerzos Fatiga
- **RIESGOS PSICOSOCIALES:** Trabajo bajo presión Monotonía y rutina Problemas familiares Movimientos repetitivos
- **RIESGOS LOCATIVOS:** Orden y limpieza
- **RIESGOS ELECTRICOS:** Puestas a tierra Instalaciones en mal estado Instalaciones recargadas
- **RIESGOS NATURALES.** Tormentas eléctricas Terremotos Deslizamientos
- **OTROS RIESGOS:** Trabajo en altura Incendio y/o explosión

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Indicadores	Tipo	Definición
No. Trabajadores	Nominal	
Nº de Accidentes de Trabajo	Nominal	
Nº de Accidentes de Trabajo Mortales	Nominal	
No. de días perdidas por accidente de trabajo	Nominal	
Nº de Enfermedades Ocupacionales Declaradas	Nominal	
Índice de Lesiones Incapacitantes	$ILI = (IFI \times IS) / 1000$	
Índice de Frecuencia	$IF = (\text{No Total de AT en el año} / \text{No. HHT año}) \times 1.000.000$	Es un indicador acerca del numero de siniestros ocurridos en un periodo de tiempo
Índice de Frecuencia de AT incapacitantes	$IFI = (\text{No AT con incapacidad en el año} / \text{No. HHT año}) \times 1.000.000$	
Índice de Severidad	$IS = (\text{No. días perdidos por AT en el año} / \text{No HHT año}) \times 1.000.000$	Representar de mejor manera, el impacto que tienen los AT en una empresa
Tasa de accidentalidad	$TA = \text{No AT} / \text{No promedio de trabajadores}$	

Documento Guía para la Gestión en Salud Pública de Entornos Laborales Saludables

La estrategia de organizaciones saludables, de manera integral e integrada para la promoción de la salud. Los principales factores de riesgo de enfermedades se concentran en hábitos y estilos de vida que son perfectamente modificables, si se establecen las estrategias apropiadas (6):

1. Consumo de tabaco
2. Sedentarismo.
3. Consumo nocivo de alcohol.
4. Dieta no saludable.
5. Presión arterial alta.
6. Sobrepeso y obesidad.

Dolor de cabeza

En el mundo, es una de las causas más importantes de ausentismo laboral. Un estudio realizado en Alemania asegura que los pacientes migrañosos faltan en promedio más de treinta días por año. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la considera como un problema de salud pública.

Se estima que unos cien millones de personas tienen migraña y la mayoría son mujeres, ya que las variaciones en el nivel de estrógeno causan los dolores de cabeza. Aunque el 87 por ciento de los pacientes acude al médico, solo el 20 por ciento tiene un diagnóstico certero.

“ Es uno de los principales efectos es el deterioro en la calidad de vida social, laboral y afectiva. Por eso, quienes tienen migraña también sufren a menudo sentimientos de frustración, depresión y ansiedad”.

La OMS la clasifica como una de las afecciones más discapacitantes, con un nivel de gravedad similar a la demencia.

FACTORES DE RIESGO QUE PRODUCEN LA MIGRAÑA, PERO SON PREVENIBLES

- El estrés, las contracturas musculares, la ansiedad, la alergia, la fatiga ocular y los desequilibrios hormonales. Los edulcorantes artificiales y algunos alimentos. El cigarrillo aumenta los riesgos, ya que la nicotina contrae los vasos sanguíneos y el monóxido de carbono los dilata.
- El uso excesivo de analgésicos puede generar complicaciones a la migraña y ocurre luego de consumirlos de manera frecuente por más de 3 meses. Esta situación puede incrementar el dolor de cabeza a largo plazo, generar dependencia o producir complicaciones gástricas.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Autoevaluación del SG-SST.

Con el fin de identificar las prioridades en SST para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. La autoevaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del SGRL que se reglamenten y le sean aplicables.
2. La verificación de la identificación de los peligros y las medidas de control de los riesgos en SST actualizada, que incluya los reportes de los trabajadores, la cual no debe ser mayor a un (1) año, de acuerdo con lo establecido en el presente decreto;
3. La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en seguridad y salud en el trabajo - SST y evaluación de la vulnerabilidad;
4. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
5. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas que puedan generar emergencias;
6. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa junto con el programa de inducción para los trabajadores dependientes, independientes, cooperados y en misión.
7. Cuando se tengan cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros
8. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad, del último año.
9. Registro y seguimiento a la efectividad de los controles implementados.
10. Registro de los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Planificación del SG-SST.

El empleador debe adoptar mecanismos para planificar el SG-SST, basado en la autoevaluación y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

a) La planificación debe aportar a:

1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales, los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del SGRL que le apliquen que en materia de SST haya suscrito la empresa;
2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes de la gestión en seguridad y salud en el trabajo – SG -SST en la empresa; y,
3. El mejoramiento continuo de los resultados en SST de la empresa.

b) La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo -SST de la empresa;
2. Definir objetivos medibles y cuantificables en SST, acorde con las prioridades definidas;
3. Definir un plan anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen responsabilidades y actividades claras para su desarrollo, se defina qué debe hacerse, quién lo debe hacer y cuándo lo debe hacer;
4. Definir los indicadores, que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos; y,
5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos necesarios.

La planificación en SST, debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría y Mejora).

El plan de trabajo anual debe contener los objetivos, metas, actividades, responsables y cronograma del SG- SST.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Indicadores del SG-SST.

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos) que **evalúen la estructura, el proceso y los resultados** del SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos, para el cumplimiento de las metas definidas en el plan trabajo anual en SST. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Cada uno de los indicadores deben contar con una ficha técnica de indicador que entre otras, contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo,
6. Periodicidad del reporte; y,
7. Personas que deben conocer el resultado.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del SG - SST;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificarlos riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo; .
8. Los documentos que soportan el SG-SST;
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención; .
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y .
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
6. 6.Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora. incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes,
7. accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
8. 7.Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
9. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
10. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los' incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
11. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
12. Ejecución del plan para la prevención y atención. de emergencias; y ,
13. La estrategia de conservación de los documentos.

CAPÍTULO IV. PLANEACION

Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo -SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo; .
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las' acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad; . '
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica, de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de ~a empresa;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

CAPÍTULO V. APLICACION

Gestión de los peligros y riesgos:

El empleador debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

El empleador debe:

- ✓ Suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente.
- ✓ Desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento, recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.
- ✓ Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.
- ✓ Desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;
- ✓ Corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

CAPÍTULO V. APLICACION

Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. **Eliminación del peligro/riesgo:** Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. **Sustitución:** Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. **Controles de Ingeniería:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.
4. **Controles Administrativos:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,
5. **Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo:** Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

CAPÍTULO V. APLICACION

Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias:

1. Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
3. Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas;
4. Priorizar las amenazas;
5. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
6. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.
7. Informar, capacitar y entrenar y llevar a cabo simulacros de evacuación como mínimo una (1) vez al año dirigido a todos los trabajadores, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
8. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias y de primeros auxilios, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de saber actuar antes, durante y después de las emergencias identificadas como prioritarias en su lugar de trabajo y en la empresa de manera general.
9. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y,
10. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

CAPÍTULO V. APLICACION

Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias:

1. Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
3. Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas;
4. Priorizar las amenazas;
5. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
6. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.
7. Informar, capacitar y entrenar y llevar a cabo simulacros de evacuación como mínimo una (1) vez al año dirigido a todos los trabajadores, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
8. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias y de primeros auxilios, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de saber actuar antes, durante y después de las emergencias identificadas como prioritarias en su lugar de trabajo y en la empresa de manera general.
9. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y,
10. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Auditoria de cumplimiento del SG-SST.

El empleador debe realizar una auditoría anual y planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente y los estándares mínimos que se reglamenten. Si la auditoria se realiza con personal interno a la entidad debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente, los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoria deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST.

El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo - SST;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado
2. La participación de los trabajadores;
3. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
6. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo -SST, a los trabajadores;
7. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST;
8. La gestión del cambio;
10. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo - SST en las nuevas adquisiciones;
11. El alcance y aplicación de la seguridad y salud en el trabajo - SST, en los proveedores y contratistas;
12. La supervisión y medición de los resultados;
13. El proceso de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo - SST en la empresa;
14. El desarrollo del proceso de auditoría;
15. La evaluación por parte de la alta dirección; y,

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST.

El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo - SST;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado
2. La participación de los trabajadores;
3. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
6. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo -SST, a los trabajadores;
7. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST;
8. La gestión del cambio;
10. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo - SST en las nuevas adquisiciones;
11. El alcance y aplicación de la seguridad y salud en el trabajo - SST, en los proveedores y contratistas;
12. La supervisión y medición de los resultados;
13. El proceso de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo - SST en la empresa;
14. El desarrollo del proceso de auditoría;
15. La evaluación por parte de la alta dirección; y,

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Revisión por la alta dirección.

Por lo menos una (1) vez al año; modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Si se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos. La revisión, sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud el trabajo – SST. La revisión de la alta dirección, debe permitir:

1. Cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y su cronograma;
2. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas, y resultados esperados, entre otros;
3. Revisar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de SST;
4. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
5. Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
6. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
7. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
8. Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud el trabajo - SST; y,
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud el trabajo - SST de la empresa;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y,
14. Establecer que se cumpla con la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo - SST.

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Revisión por la alta dirección.

Adicionalmente la alta dirección debe realizar una revisión proactiva que debe permitir entre otros, lo siguiente:

1. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
2. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
3. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
4. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
5. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.
6. Determinar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud el trabajo - SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Revisión por la alta dirección.

Finalmente la alta dirección debe realizar una revisión reactiva que debe permitir entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

1. Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
2. Ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo - SST;
3. Pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo - SST;
4. Deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; y,
5. La efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Las conclusiones de esta revisión deben ser documentadas y sus principales resultados deben ser comunicados al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la persona responsable de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST, para que este último implemente las medidas preventivas, correctivas o de mejora.

CAPÍTULO VI. AUDITORIA

Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades.

Debe adelantarse acorde con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en las medidas correctivas necesarias; y,
3. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las ARL, deben ser considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente

CAPÍTULO VII. MEJORAMIENTO

Acciones preventivas y correctivas.

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Estas acciones deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente Decreto y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.

Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo- SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante.

Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

CAPÍTULO VII. MEJORAMIENTO

Mejora continua.

El empleador debe garantizar las disposiciones y recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades;
4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención; y,
6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización;

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

Capacitación obligatoria.

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Saluden, el Trabajo SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

Transición. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST y dar cumplimiento al presente Decreto, en los siguientes plazos:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de con más de doscientos uno (201) trabajadores.

Las normas que pertenecen a la familia que rige los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional SGSSO:

UNIT 18000, OHSAS 18001, GTS OSHAS 18002 , BS 8800 ,
UNE 81900 y ISO 14001 - Ambiental

Solicitar a la ARL - SG-SST

1. Asesoría técnica básica para el diseño del SGSST y el plan de trabajo anual en empresa;
2. Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en seguridad y salud en el trabajo.
3. Capacitación a los miembros del comité paritario de seguridad y salud o a los vigías ocupacionales.

OHSAS 18001:2007

La certificación OHSAS 18001 permite a las empresas gestionar los riesgos operativos y mejorar el rendimiento. El estándar ofrece orientación sobre la evaluación de la salud y la seguridad, y sobre cómo gestionar más eficazmente estos aspectos de sus actividades empresariales, teniendo en cuenta minuciosamente la prevención de accidentes, la reducción de riesgos y el bienestar de sus empleados. La norma OHSAS 18001:2007 trata de los siguientes puntos clave:

- ✓ Identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles
- ✓ Requisitos legales y de otro tipo
- ✓ Objetivos y programa(s) de OHS
- ✓ Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad
- ✓ Competencia, formación y concienciación
- ✓ Comunicación, participación y consulta
- ✓ Control operativo
- ✓ Disponibilidad y respuesta ante emergencias
- ✓ Medición, seguimiento y control del rendimiento

La colaboración con SGS para auditar y acreditar su certificación de seguridad y salud laboral fomenta un entorno de trabajo seguro y saludable. También mejora la seguridad de los empleados y la calidad de su entorno de trabajo, a la vez que demuestra la conformidad con los requisitos legales vigentes.

La seguridad y la salud en el trabajo SST

- ✓ Prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- ✓ Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- ✓ La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- ✓ Anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos.
- ✓ También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general.

PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ⁵

EMPLEADOR

- ✓ Ambientes de trabajo sanos y seguros
- ✓ Que los trabajadores conozcan sus obligaciones y las cumplan y
- ✓ Que utilicen los medios para promover y proteger su salud.

A.R.L.

- ✓ Asesoría en el diseño de programas de Salud Ocupacional,
- ✓ Fomentar estilos de vida saludables
- ✓ Capacitar COPASO y BPA

Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales - Decreto 2923 de 2011 y Ley 1562 de 2012

Los estándares mínimos se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo.

El costo de las visitas de verificación serán asumidas en partes iguales por la respectiva ARL a la cual se encuentre afiliado el empleador y con recursos del Fondo de Riesgos Laborales (art. 14, Ley 1562).

La verificación del cumplimiento de los estándares mínimos por parte de las IPS de Salud que presten servicios de Salud Ocupacional, será realizada por las Entidades Departamentales y Distritales de Salud.

COMPONENTES DEL SGC

**SISTEMA DE
ESTÁNDARES
MÍNIMOS**

**AUDITORÍA PARA
EL
MEJORAMIENTO
CONTÍNUO**

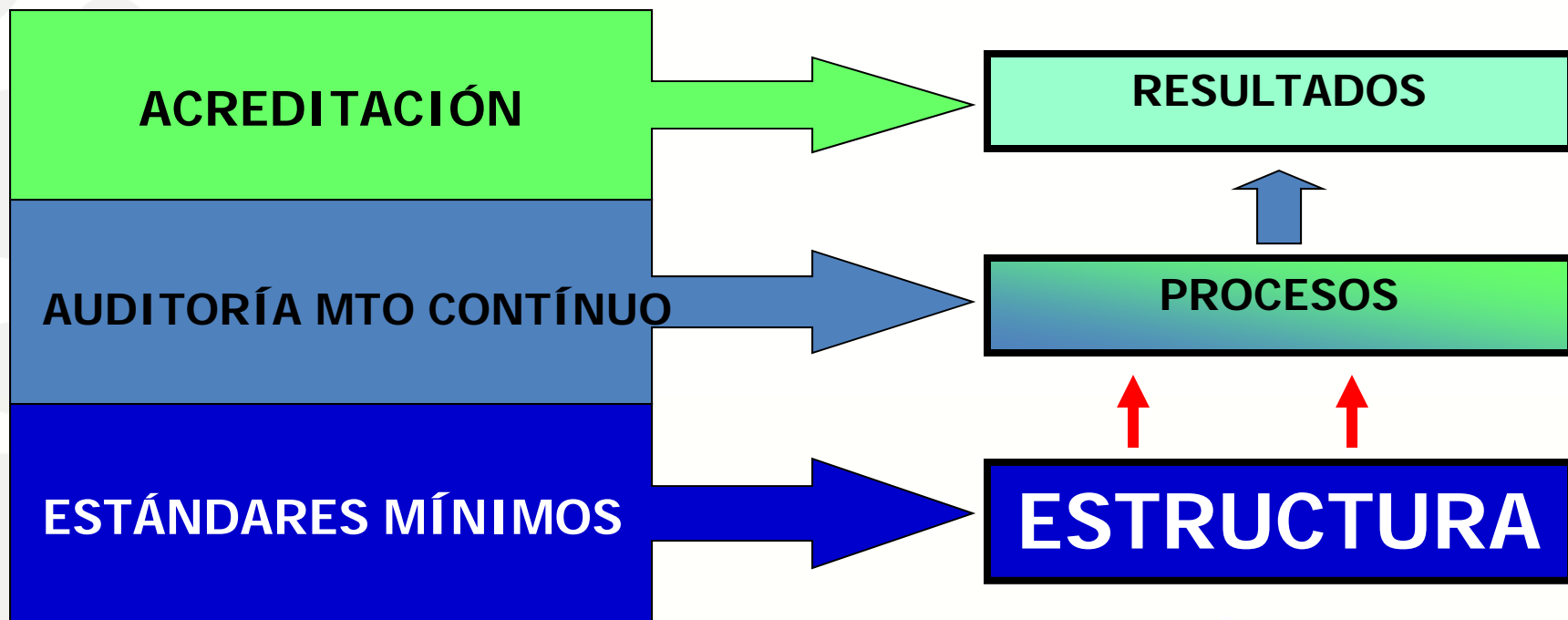
**SISTEMA ÚNICO
DE
ACREDITACIÓN**

**SISTEMA DE
INFORMACIÓN
PARA LA
CALIDAD**

Fuente: Ministerio de la Protección Social

MARCO DE REFERENCIA

CONTROL DE LA CALIDAD



Fuente: Ministerio de la Protección Social

SISTEMA DE ESTÁNDARES MÍNIMOS

Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos, mediante los cuales se establece, se registra, se verifica y se controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa.

OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

¿Quiénes deben declarar el cumplimiento de estándares mínimos?

1. Instituciones Prestadoras de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (IPS – SyST)
2. Administradoras de Riesgos Laborales.
3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas (PSOE)
4. Juntas de Calificación de Invalidez

ESTÁNDARES MÍNIMOS PSOE

Condiciones básicas de estructura

Condiciones básicas de proceso

Condiciones básicas de resultados

**Manuales de estándares mínimos para los
SGSYST**

Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales

(Artículo 2 de la Ley 1562 de 2012)



Afiliados en forma obligatoria



Afiliados en forma voluntaria

Decreto 4107 de 2011 – Ministerio de Salud y Protección Social

Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales

En forma obligatoria:

1. Los trabajadores dependientes
2. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen como trabajadores dependientes.
3. Los servidores públicos (incluye a los Concejales, artículo 23 de la Ley 1551 de 2012).
4. Los vinculados con contrato de prestación de servicios, con una duración superior a un mes.
5. Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios (Decreto 2376 de 2010).
6. Los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.
7. Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.
8. Los afiliados a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.
9. Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta. (Defensa Civil Colombiana, Cruz Roja Colombiana, Cuerpos de Bombero).
10. Aprendices del Sena, fase práctica (Decreto 933 de 2003).

Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales

En forma voluntaria:

1. Los trabajadores independientes cuenta propia, y
2. Los trabajadores informales

Deben cotizar también al régimen contributivo en salud y esta sujeto a la la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo.

En la reglamentación que se expida se adoptarán todas las obligaciones del Sistema de Riesgos Laborales que les sean aplicables y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

También se podrá indicar que se pueden afiliarse al régimen de seguridad social por intermedio de agremiaciones o asociaciones sin ánimo de lucro, por profesión, oficio o actividad, bajo la vigilancia y control del Ministerio de la Salud y Protección Social.

Reglamentación Actual Independientes

Independientes

Afiliación Obligatoria

1. Contratistas de Prestación de Servicios con una duración superior a un (1) mes.
2. Trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

Afiliación Voluntaria

1. Afiliación de trabajadores independientes de manera colectiva.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Contratistas de Prestación de Servicios y trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo:

Trabajadores vinculados a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

El campo de aplicación es:

- A todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes.
- A los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Condiciones Generales

1. Afiliación por intermedio del contratante
2. Libre escogencia de su Administradora de Riesgos Laborales, debiendo afiliarse a una sola
3. Pago anticipado de la cotización
4. El contratante será responsable por el trámite de liquidación de aportes y traslado de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales, cuando los trabajadores laboren en actividades de alto riesgo (Riesgo IV y V, Decreto de Actividades Económicas). El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.
5. Al contratista le corresponde pagar de manera anticipada, el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III.
6. La cotización se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre:
 - ✓ La clase de riesgo del centro de trabajo de la entidad o institución,
 - ✓ El propio de la actividad ejecutada por el contratista.

Cuando las entidades o instituciones no tengan centros de trabajo se tomará la actividad principal de la entidad o institución.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Obligaciones del contratante:

- ✓ Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
- ✓ Realizar actividades de prevención y promoción.
- ✓ Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica el presente decreto.
- ✓ Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
- ✓ Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Obligaciones del contratista:

- ✓ Procurar el cuidado integral de su salud.
- ✓ Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
- ✓ Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
- ✓ Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Cotización según clase de riesgo.

La cotización de las personas a las que se les aplica el presente decreto, se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre:

- La clase de riesgo del centro de trabajo de la entidad o institución,
- El propio de la actividad ejecutada por el contratista.

Cuando las entidades o instituciones no tengan centros de trabajo se tomará la actividad principal de la entidad o institución.

La Administradora de Riesgos Laborales deberá verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista, para lo cual, podrá pedir copia del contrato firmado y en caso de encontrar inconsistencia realizará la reclasificación, de lo cual deberá informar al contratante para efectos de la reliquidación y pago de las cotizaciones, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales:

- ✓ Afiliar y registrar en la ARL al trabajador independiente.
- ✓ Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro.
- ✓ Garantizar la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas.
- ✓ Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales.
- ✓ Promover y divulgar al trabajador programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.
- ✓ Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.
- ✓ Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.
- ✓ Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.
- ✓ Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y los contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.
- ✓ Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Ingreso base de cotización.

La base para calcular las cotizaciones de las personas a las que les aplica el presente decreto no será inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes y debe corresponder a la misma base de cotización para los Sistemas de Salud y Pensiones.

Cuando las personas objeto de la aplicación del presente decreto perciban ingresos de forma simultánea provenientes de la ejecución de varios contratos, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas por cada uno de ellos conforme a la normativa vigente. No obstante, cuando se alcance el límite de los veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, deberá cotizarse empezando por el de mayor riesgo.

En el evento de simultaneidad de contratos, el ingreso base de cotización para el reconocimiento de las prestaciones económicas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales, será igual a la sumatoria de los ingresos base de cotización de la totalidad de los contratos, sin que supere el límite al que hace referencia el presente artículo

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Al efectuar el examen de nulidad, el honorable Consejo de Estado mantuvo la vigencia del inciso final del Artículo 23 del Decreto 1703 de 2002, por lo que en los contratos de vigencia indeterminada, el ingreso base de cotización **es el equivalente al 40% del valor bruto facturado en forma mensualizada**; razón por la cual, en aplicación del principio de analogía, que halla su justificación en el principio de igualdad, y según el cual, los seres y las situaciones iguales deben recibir un tratamiento igual, **dicho porcentaje debe hacerse extensivo a los contratos de vigencia determinada.**

Reglamentación Independientes Decreto 723 de 2013

Al efectuar el examen de nulidad, el honorable Consejo de Estado mantuvo la vigencia del inciso final del Artículo 23 del Decreto 1703 de 2002, por lo que en los contratos de vigencia indeterminada, el ingreso base de cotización **es el equivalente al 40% del valor bruto facturado en forma mensualizada**; razón por la cual, en aplicación del principio de analogía, que halla su justificación en el principio de igualdad, y según el cual, los seres y las situaciones iguales deben recibir un tratamiento igual, **dicho porcentaje debe hacerse extensivo a los contratos de vigencia determinada.**

Reglamentación Independientes Decretos 3615/05, 2313/06, 2172/09 y 692/10

Afiliación de trabajadores independientes de manera colectiva.

- **Agremiación:** Persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, que agrupa personas naturales con la misma profesión u oficio o que desarrollan una misma actividad económica, siempre que estas tengan la calidad de trabajadores independientes, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente decreto.
- **Asociación:** Persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, que agrupa de manera voluntaria a personas naturales con una finalidad común, siempre que estas tengan la calidad de trabajadores independientes, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente decreto.
- **Trabajador independiente:** Persona natural que realiza una actividad económica o presta sus servicios de manera personal y por su cuenta y riesgo.
- **Los miembros religiosos de las comunidades y congregaciones:** Tendrán el carácter de trabajadores independientes.
- **Las comunidades y congregaciones religiosas al Sistema de Seguridad Social Integral:** se asimilan a las asociaciones

Reglamentación Independientes Decretos 3615/05, 2313/06, 2172/09 y 692/10

Requisitos para obtener la autorización por parte del Ministerio.

1. Copia de la personería jurídica.
2. Acreditar un número mínimo de quinientos (500) afiliados.
3. Listado actualizado de afiliados activos.
4. Copia de los estatutos de la entidad.
5. Copia del reglamento interno, se señalen los deberes y derechos de los agremiados o asociados.
6. Acreditar mediante certificación la constitución de la reserva especial de garantía mínima.
7. Establecer dentro de sus Estatutos, el servicio de afiliación colectiva al SGSSI.
8. Certificación expedida por la entidad financiera en la que conste la inversión de los recursos de la reserva especial de garantía mínima, o póliza de garantía de cumplimiento del pago de aportes a la Seguridad Social.
9. Estados financieros, donde se refleje la reserva especial de garantía mínima, cuando ésta se haya constituido a través de una entidad financiera.
10. Acreditar un patrimonio mínimo de 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin incluir la reserva especial de garantía mínima.
11. La solicitud de que trata el artículo anterior deberá precisar a qué Sistema de Seguridad Social se afiliarán de manera colectiva sus trabajadores independientes.

Reglamentación Independientes Decretos 3615/05, 2313/06, 2172/09 y 692/10

Comunidades y congregaciones religiosas

- No les será exigible la acreditación del número mínimo de afiliados, ni el establecimiento del servicio de afiliación colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral dentro de sus Estatutos.
- La reserva especial de garantía mínima, deberá constituirse por cada miembro de la comunidad o congregación a través de cualquiera de los mecanismos previstos y deberá prever permanentemente el valor correspondiente a dos (2) meses de cotizaciones a cada uno de los Sistemas de Seguridad Social Integral a los que se encuentren afiliados de manera colectiva.

Cotización por Semanas

Decreto 2616 de 2013, Resolución 5094 de 2013

Trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes y cumplan con las siguientes condiciones:

- ✓ Que se encuentren vinculados laboralmente.
- ✓ Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.
- ✓ Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) smmlv.

Cotizar a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar por periodos inferiores a un mes siempre y cuando se encuentre afiliado al régimen subsidiado de salud.

Este esquema de cotización no permite cotizar por horas o por días, ni modifica el régimen laboral vigente especialmente en lo que se refiere a duración de los contratos de trabajo o al régimen de jornada.

Para beneficiarse de estos beneficios debe encontrarse vinculado laboralmente mediante un contrato de trabajo vigente, que el vínculo laboral obligue a laborar por un período inferior a 30 días por mes calendario, y que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a (1) smmlv.

Cotización por Semanas

Decreto 2616 de 2013, Resolución 5094 de 2013

El empleador es responsable del pago de la cotización a riesgos laborales y subsidio familiar, en pensiones se cancela de manera compartida, del 16% respectivo, corresponde un 12% al empleador y un 4% al trabajador.

El pago de estas cotizaciones debe efectuarse por el empleador a través de un Operador de Información del PILA quien deberá reportar mensualmente los días que trabajó y el salario que pagó:

“51. Trabajador de tiempo parcial Decreto 2616 de 2013 afiliado al Régimen Subsidiado en salud. Este tipo de cotizante es utilizado por las personas afiliadas al régimen subsidiado en salud, y que cumplen los requisitos señalados en el artículo 2 del Decreto 2616 de 2013.”

Cotización por Semanas

Decreto 2616 de 2013, Resolución 5094 de 2013

Base de cotización

- ✓ En el Sistema de pensiones, el IBC, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del smmlv, cotización semanal.
- ✓ En riesgos laborales, el IBC será el salario mínimo legal mensual vigente.

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a (1) smlmv)

Portabilidad - Reglas Decreto 1683/2013

- **Emigración ocasional:** Entendida como la emigración por un período no mayor de un (1) mes, desde el municipio donde habitualmente se reciben los servicios de salud en una IPS primaria a uno diferente dentro del territorio nacional.
- **Emigración temporal:** Cuando el afiliado se traslade de su domicilio de afiliación a otro municipio dentro del territorio nacional por un período superior a un (1) mes e inferior a doce meses (12), la EPS deberá garantizarle su adscripción a una IPS primaria en el municipio receptor y a partir de ésta, el acceso a todos los servicios del Plan Obligatorio de Salud en la red correspondiente.
- **Emigración permanente:** Cuando la emigración sea permanente o definitiva para todo el núcleo familiar, el afiliado deberá cambiar de EPS, afiliándose a una que opere el respectivo régimen en el municipio receptor. Cuando la emigración temporal supere los doce (12) meses, ésta se considerará permanente y el afiliado deberá trasladarse de EPS o solicitar una prórroga por un año más, si persisten las condiciones de temporalidad del traslado.
- **Dispersión del núcleo familiar.:** Cuando por razones laborales, de estudio, o de cualquier otra índole, cualquiera de los integrantes del núcleo familiar afiliado, fije su residencia en un municipio del territorio nacional distinto del domicilio de afiliación donde reside el resto del núcleo familiar, dicho integrante tendrá derecho a la prestación de los servicios de salud a cargo de la misma EPS, en el municipio donde resida, sin importar que la emigración sea temporal o permanente.

MOVILIDAD ENTRE REGÍMENES PARA AFILIADOS FOCALIZADOS EN LOS NIVELES I Y II DEL SISBÉN

DECRETO 3047 DE 2013

**!MUCHAS
GRACIAS!**



MAPFRE

Carrera 14 N° 96-34
PBX: 650 3300 · FAX: 650 3400
Bogotá, D.C. - Colombia