



MINTRABAJO

SALUDO

Dra. CLARA LÓPEZ OBREGÓN

**Dra. MARIELLA DEL SOCORRO
BARRAGÁN**

Dra. LETTY LEAL MALDONADO.





MINTRABAJO

VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

DIRECCION DE RIESGOS LABORALES

SISTEMA DE RIESGOS LABORALES.

Yopal

Marzo 29/ 2017.

BIENVENIDOS

Dr. CARLOS LUIS AYALA CACERES

**Doctor en Derecho de la Universidad
Alfonso X El Sabio Madrid – España,
autor del libro Legislación en Salud
Ocupacional y Riesgos Profesionales,
profesor de la materia**

TEMARIO

- 1. Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral**
- 2. Enfermedad Laboral**
- 3. Prestaciones Económicas**
- 4. Reporte de Accidente de Trabajo**
- 5. Accidente de Trabajo Mortal**
- 6. Primera Oportunidad**

TEMARIO

7. Juntas de Calificación de Invalidez

8. Manual de Calificación de Invalidez

9. Responsabilidad en el Sistema de Riesgos Laborales

10. Factores de Riesgos Psicosocial y Acoso Laboral.

11. Comité de Convivencia.

12. Factor de Riesgo psicosocial

TEMARIO.

13. Farmacodependencia

14. Fuero de Discapacidad

15. Trabajo Penitenciario

16. Legislación 2016- 2017 e Internacional

17. Sistema de Gestión

TEMARIO.

18. Inspección, Vigilancia y Control

19. Jurisprudencia

20. Avances y Retos

I. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL



1. NUEVO CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN COLOMBIA



RESPONSABILIDAD OBJETIVA

**Nace el concepto de AT, con la Ley 57 de
1915**

(Uribe Uribe)

Caso fortuito Derogado CST	Fuerza mayor Derogado CST
Culpa del trabajador Derogado Decreto 1295 de 1994.	Imprevisto Previsibles.

LEY 1562 DE 2012

Artículo 3°. *Accidente de trabajo*. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

LEY 1562 DE 2012

Artículo 3...

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

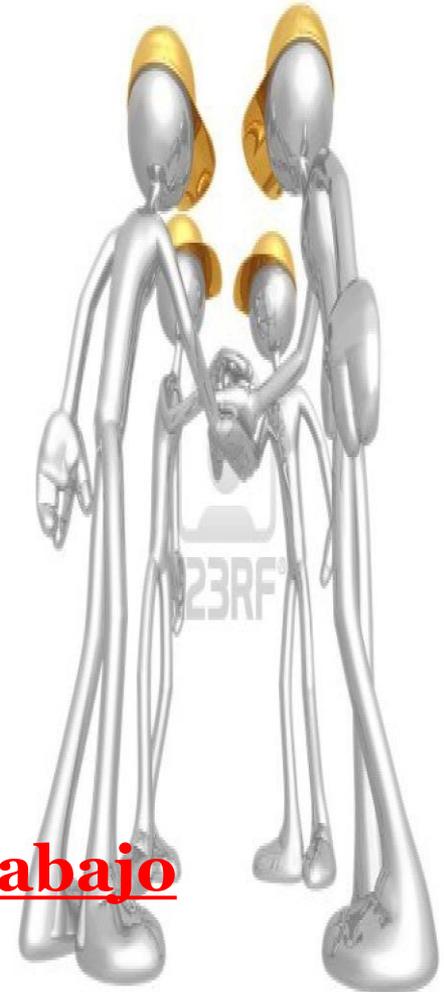
LEY 1562 DE 2012

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, **cuando el transporte lo suministre el empleador.**

LEY 1562 DE 2012

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

Art. 373 y 374 del Código Sustantivo de Trabajo



LEY 1562 DE 2012

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe **por cuenta o en representación del empleador** o en la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicio temporales que se encuentren **en misión.**

ELEMENTOS DEL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

**TODO SUCESO
REPENTINO**

**QUE
SOBREVENGA
POR CAUSA O
CON OCASIÓN
DEL TRABAJO**

LESION

**EL QUE SE
GENERA
DURANTE LA
EJECUCIÓN DE
ORDENES O
AUTORIDAD DEL
EMPLEADOR.**

**EL QUE SE ORIGINE DURANTE
EL TRASLADO**

**NUEVOS ELEMENTOS
DEL CONCEPTO DE
ACCIDENTE DE
TRABAJO REFORMA.**

**ACTIVIDADES
DEPORTIVAS**

FUNCION SINDICAL



2. CONCEPTO DE ENFERMEDAD LABORAL



**ENFERMEDAD
LABORAL**



**ARISTÓTELES
ENFERMEDAD DE
LOS DEPORTISTAS**



**HIPÓCRATES
EFECTOS TÓXICOS
DEL PLOMO**

**BERNARDINO
RAMAZZINI
PRECURSOR DE
LA MEDICINA
MODERNA DEL
TRABAJO**



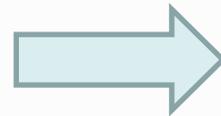
**NAPOLEON
CODIGO CIVIL**



**REVOLUCIÓN
INDUSTRIAL
AUMENTO DE
ENFERMEDADES
INDEMNIZACIÓN POR
PROBLEMAS DE SALUD**



**SIGLO XIX
RIESGO PROFESIONAL EN
EUROPA**



**OIT
CONVENIO 18 DE 1925
LISTA DE ENFERMEDADES
PROFESIONALES**

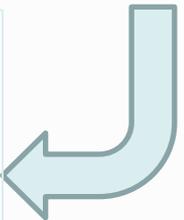
**DECRETO 2566
DE 2009.
Decreto 1477 de
2014**

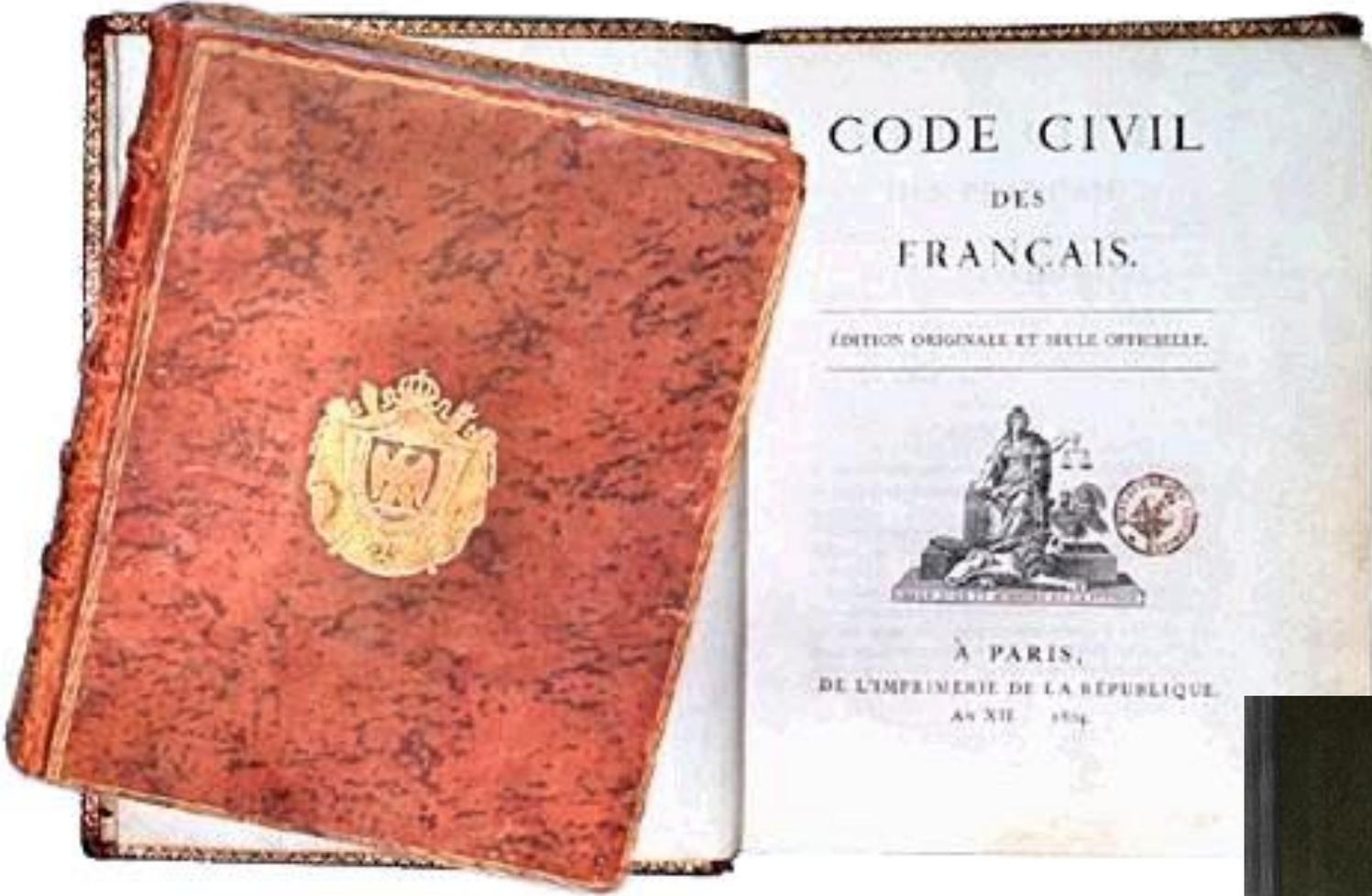


**DECRETO 1832
DE 1994
PRESUNCIÓN
E.P**



**C.S.T.
CONCEPTO DE ENFERMEDAD
LABORAL Y TABLA DE
ENFERMEDADES
PROFESIONALES**







J. G. Sailer Sculpsit

BERNARDINI
RAMAZZINI,

Carpensis Philosophi ac Medici,

OLIM IN MUTINENSI ACADEMIA

Primi Professoris, postremo in Patavino Lyceo Practicæ
Medicinæ Professoris Primarii

OPERA OMNIA,
MEDICA & PHYSIOLOGICA.

Accessit

VITA AUTORIS A BARTHOL. RAMAZZINO

Med. Doct. ejus ex Fratre NERONE scripta,

CUM FIGURIS, & INDICIBUS NECESSARIIS.

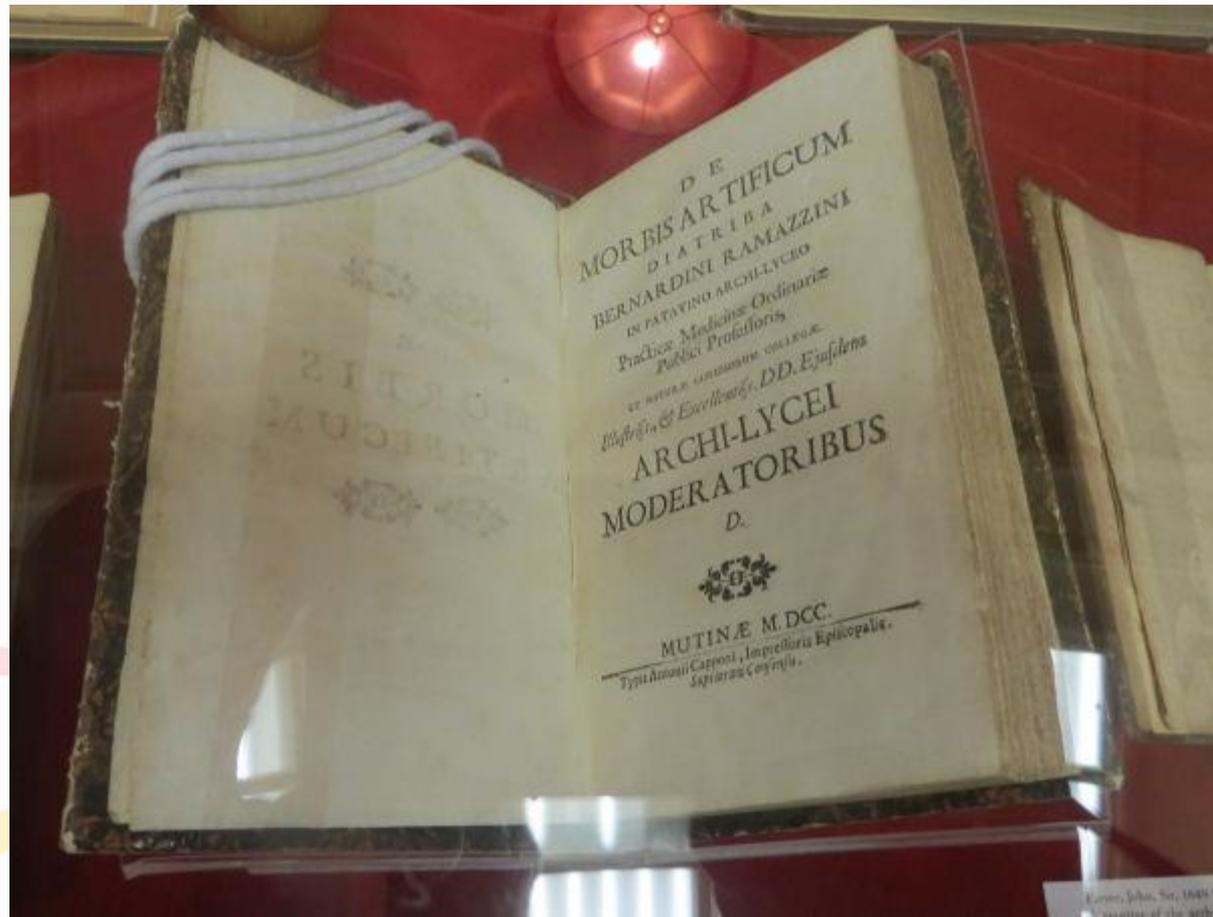


GENEVÆ,

Sumptibus CRAMER & PERACHON.

MDCCLXXII

FRANCESCA RIGHI



LEY 1562 DE 2012

Artículo 4°. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.



LEY 1562 DE 2012

Artículo 4°. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.



LEY 1562 DE 2012

Artículo 4°... El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la **tabla de enfermedades laborales**, pero se demuestre la **relación de causalidad** con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

LEY 1562 DE 2012



La tabla de enfermedades laborales se actualizará por lo menos cada tres (3) años atendiendo los estudios financiados con el Fondo de Riesgos Laborales.

CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO ARTÍCULO 202

Presunción de enfermedad laboral

Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen laborales

DECRETO 1477 DE 2014

La tabla de enfermedades laborales tiene dos entradas:

Agentes de riesgo: Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales

Grupo de enfermedades: Para determinar el diagnóstico médico en trabajadores afectados

DECRETO 1477 DE 2014

Artículo 2. Relación de causalidad

En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.

DECRETO 1477 DE 2014

Artículo 3. Determinación de causalidad



DECRETO 1477 DE 2014

SECCIÓN I

AGENTES ETIOLÓGICOS
FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL A
TENER EN CUENTA PARA LA PREVENCIÓN DE
ENFERMEDADES LABORALES

1. Agentes Químicos
2. Agentes Físicos
3. Agentes Biológicos
4. Agentes Psicosociales
5. Agentes Ergonómicos

DECRETO 1477 DE 2014

PARTE A

Enfermedades laborales directas

- Asbestosis
- Silicosis
- Neumoconiosis del minero de carbón
- Mesotelioma maligno por exposición a asbestos

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias

- Tuberculosis
- Carbunco
- Brucelosis
- Rabia
- Dengue
- Fiebre amarilla
- Herpes Hepatitis A,B,C,D,E,
- VIH
- Candidiasis o moniliasis
- Histoplasmosis
- Esporotricosis
- Paludismo (Malaria)
- Leishmaniasis
- Influenza Pandémica.

GRUPO B

Grupo II

Cáncer de Origen laboral

- Neoplasia maligna de laringe.
- Neoplasia maligna de bronquios y de pulmón.
- Otras neoplasias malignas de la piel
- Leucemias
- Tumor maligno del colon

Grupo III

Enfermedades no malignas del sistema hematopoyetico

- Síndromes mielodisplásicos
- Anemia sideroblástica
- Púrpura y otras manifestaciones secundarias
- Agranulocitosis
- Metahemoglobinemia

GRUPO B

Grupo IV

Trastornos mentales y del comportamiento

- Demencia
- Trastornos de personalidad y del comportamiento
- Trastorno de adaptación
- Trastornos psicóticos agudos y transitorios.
- Depresión
- Trastorno de sueño
- Trastorno depresivo
- Reacciones a estrés grave
- Estrés postraumático

Grupo V

Enfermedades del sistema nervioso

- Ataxia cerebelosa
- Parkinsonismo secundario
- Trastornos del nervio
- Mononeuropatía de miembros inferiores o superiores
- Encefalopatía tóxica crónica

GRUPO B

Grupo VI

Enfermedades del ojo y sus anexos

- Blefaritis
- Conjuntivitis
- Queratitis
- Catarata (por radiaciones)
- Parálisis Pupilar
- Neuritis óptica y amblíopia o amaurosis tóxica.

Grupo VII

Enfermedades del oído y problemas de fonación

- Otitis media no supurativa
- Perforación de la membrana timpánica
- Laberintitis
- Efectos del ruido sobre el oído interno. Pérdida de la audición provocada por trauma acústico
- Hipoacusias
- Disfonía

GRUPO B

Grupo VIII

Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular

- Hipertension arterial
- Arteriosclerosis
- Infarto agudo de miocardio
- Enfermedad cardíaca pulmonar sin específica
- Arritmias cardíacas

Grupo IX

Enfermedades del sistema respiratorio

- Faringitis aguda
- Laringotraqueitis aguda
- Rinitis crónica
- Perforación del tabique nasal
- Asma
- Berilosis
- Siderosis

GRUPO B

Grupo X

Enfermedades del sistema digestivo y al hígado

- Erosión dental
- Gingivitis crónica
- Ulceras
- Gastritis
- Gastroenteritis
- Enfermedades del hígado
- Hipertension

Grupo XI

Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo

- Afecciones de la piel
- Dermatitis alergicas
- Dermatitis por contacto
- Urticaria alergica
- Quemadura solar
- Queratosis palmar

GRUPO B

Grupo XII

Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo

- Artrosis reumatoidea
- Gota inducida por el plomo
- Síndrome cervicobraquial
- Sinovitis y tenosinovitis
- Trastornos de los tejidos blandos
- Lesiones del hombro
- Epicondilitis

Grupo XIII

Enfermedades del sistema genitourinario

- Cistitis crónica
- Infertilidad masculina
- Endometriosis
- Aborto espontáneo
- Efectos tóxicos del benceno

GRUPO B

Grupo VIX

Intoxicaciones

- Efectos tóxicos de otros plaguicidas
- Efectos tóxicos de otros disolventes orgánicos.
- Efectos tóxicos del plomo
- Efectos tóxicos del metanol
- Efectos tóxicos del cromo

Grupo XV

Enfermedades del sistema endocrino

- Hipotiroidismo

DECRETO 1477 DE 2014

NUEVA TABLA DE
ENFERMEDADES LABORALES

GUIAS DE ATENCION
INTEGRAL DE SALUD
OCUPACIONAL BASADAS EN LA
EVIDENCIA

GATISO

CIE-10

Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud

Décima Revisión

Volumen 3
Edición de 2009



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
Oficina Regional de las Américas, Oficina Regional de la
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



TALLER

FORMA DE APLICAR EL DECRETO 1477 DE 2014.

EJEMPLO: APLICACIÓN TABLA DE ENFERMEDADES LABORALES

Escribiente de Juzgado de 53 años de edad y me he encontrado expuesta a labores repetitivas durante 24 años, desarrollo trastorno de disco cervical no especificado y mialgia

Patología: **trastorno de disco cervical no especificado**

Primera entrada: Por agente de riesgo

DECRETO 1477 DE 2014

GRUPO 5

AGENTES ERGONOMICOS

AGENTES ETIOLOGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional	ENFERMEDADES
Movimientos repetitivos, posturas forzadas, aplicación de fuerza combinada con movimientos repetitivos, y/o vibraciones.	Ocupaciones o actividades económicas con exposición a estos factores de riesgo.	Trastorno de disco cervical, no especificado (M50.9)

Patología: trastorno de disco cervical no especificado

Segunda entrada: Por diagnostico



DECRETO 1477 DE 2014

GRUPO XII-ENFERMEDADES DEL SISTEMA MÚSCULO ESQUELÉTICO Y TEJIDO CONJUNTIVO

ENFERMEDAD	CODIGO CIE - 10	AGENTES ETIOLOGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional
Trastorno de disco cervical, no especificado	MSO.9	Movimientos repetitivos, posturas, aplicación de fuerza combinada con movimientos repetitivos, posturas forzadas y vibraciones	Ocupaciones o actividades economicas con exposicion a estos factores de riesgo

Patología:

Mialgia

Primera entrada: Por agente de riesgo

DECRETO 1477 DE 2014 GRUPO 5 AGENTES ERGONOMICOS		
AGENTES ETIOLOGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional	ENFERMEDADES
Movimientos repetitivos, posturas forzadas, aplicación de fuerza combinada con movimientos repetitivos, y/o vibraciones.	Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas y digitales, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores herreros y, caldereros, pulidores de fundición. Personas con actividades manuales: martilleros, carpinteros, mecánicos, meseros y maleteros.	Mialgia (M79.1)

CAIDA EN LA OFICINA





MINTRABAJO

3. PRESTACIONES ECONOMICAS EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



A) Prestaciones asistenciales de salud

Asistencia
médico-quirúrgica

Farmacéutica

Terapéutica

Odontológica



A) Prestaciones asistenciales de salud

Rehabilitación

Gastos del traslado

Exámenes de diagnósticos

Prótesis y órtesis



QUEJAS SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

Formato quejas

Denuncie Prácticas ilegales Sistema General Seguridad Social Salud

Denuncie Entidades del Sector

anticorrupcion-vigilados@supersalud.gov.co

Denuncie Funcionarios de Supersalud

[Ingrese AQUI su queja contra funcionarios de la supersalud](#)

TENGA EN CUENTA

Correo Grupo de Tutelas

Acciones de tutela, incidentes de desacato y fallos

-snstutelas@supersalud.gov.co



EN EL EJERCITO



GOBIERNO EN LINEA



CIRCULAR 10 DE 2006

Atención urgencias en accidente de trabajo y enfermedad laboral

En atención médica no se puede exigir pagos al trabajador



Decreto 19 de 2012

Programación de citas de consulta general - Se deben asignar en no máximo de tres (3) días después de la solicitud

Citas con especialistas - El Ministerio de Salud y Protección Social Determinara el plazo para ello

Autorización de servicios de salud - No presenciales y cinco (5) días hábiles después de la solicitud

A.T. VS SOAT

En un accidente laboral de tránsito que ocurre en cumplimiento o en funciones del trabajo, la atención inicial de urgencias y el tratamiento médico del trabajador, debe asumir la Entidad Administradora de Riesgos laborales y no el Seguro Obligatorio de Daños Corporales en Accidente de Tránsito

800 smldv

REGLAMENTACION “SOAT”

Ley 33 de 1986	Creación del Seguro Obligatorio de Accidentes de tránsito
Decreto 1032 de 1991	Se regula integralmente el seguro obligatorio de daños corporales causados a las personas en accidentes de tránsito
Concepto Superintendencia Financiera de Colombia Concepto No. 2003032052-1. Febrero 4 de 2004	Objetivos del seguro; estructura operativa. Autorizados para expedir las pólizas y percibir la prima.

Las coberturas que tiene incorporado el SOAT y sus cuantías por víctima son:

COBERTURA	CUANTIA	VALOR EN PESOS 2014
Gastos de transporte y movilización de las víctimas [1]	Hasta 10 SMLDV*	205.333
Gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios	Hasta 800 SMLDV*	16.426.666
Incapacidad permanente [2]	Hasta 180 SMLDV*	3.696.000
Muerte de la víctima [3]	750 SMLDV*	15.400.000

Decreto 19 de 2012, Artículo 113, parágrafo 2

El FOSYGA sólo tramitará los servicios y las prestaciones de las víctimas o los beneficiarios, cuando en el accidente de tránsito estén involucrados vehículos no asegurados o no identificados



B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Subsidio por incapacidad temporal.

Enfermedad o lesión que le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

TITULO VALOR COMPLEJO – ORDINARIO LABORAL.

Circular 10 del 3 de febrero de 2017,

Subsidio por incapacidad temporal.

No existe caso cerrado.

B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Incapacidad Permanente parcial

Se presenta cuando el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%

B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Incapacidad Permanente parcial

Se presenta cuando el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%

B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Incapacidad Permanente parcial

Se presenta cuando el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%

B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Pensión de invalidez

ORIGEN COMUN

RESPONDE EL FONDO DE PENSIONES

INICIA CON EL 45%.

En ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual.

ORIGEN LABORAL

RESPONDE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

-50% - 66%: 60% IBL

-66% - 75%: 75% IBL

-Si el pensionado requiere el auxilio de otra persona se aumenta en un 15%

B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Pensión de sobreviviente

Es una prestación económica que se reconoce a los beneficiarios de la persona que ha fallecido, en la que mensualmente recibirán una pensión

Beneficiarios

Conyugue

Hijos

Padres

Hermanos
inválidos

B) PRESTACIONES ECONÓMICAS

Auxilio funerario

El Auxilio Funerario es una prestación económica que se reconoce a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado por vejez o invalidez, en el caso de muerte del afiliado es indispensable que este se encuentre cotizando y este al día en sus pagos al momento de su muerte.

Monto:

De cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

Decreto 019 de 2012

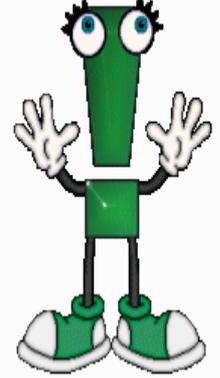
Artículo 120. Trámite de autorización para la prestación de servicios de salud.

Ningún trámite para la obtención de la autorización puede ser trasladado al usuario.

Decreto 4747 DE 2007

Regula algunos aspectos de la relación entre los prestadores de servicios de salud y las entidades responsables del pago de los servicios de salud de la población a su cargo.

Decreto 4747 DE 2007



Artículo 14.

Las entidades responsables del pago de servicios de salud deben dar respuesta a las solicitudes de autorización de servicios siguiendo los procedimientos, mecanismos y en el formato que determine el Ministerio de la Protección Social.

atención subsiguiente a la atención inicial de urgencias (2 horas) atención de servicios adicionales (6 horas)

Decreto 4747 DE 2007



Artículo 15.

Si para la realización de servicios de carácter electivo, ambulatorios u hospitalarios, las entidades responsables del pago de servicios de salud tienen establecido como requisito la autorización, ésta será diligenciada por el prestador de servicios de salud con destino a la entidad responsable del pago, en el formato de solicitud y con los mecanismos definidos por el Ministerio de la Protección Social.



Decreto 4747 DE 2007



Artículo 16.

Las entidades responsables del pago de servicios de salud deben dar respuesta a los usuarios de las solicitudes de autorización de servicios electivos tanto ambulatorios como hospitalarios, dentro de los términos, por las vías y en el formato que determine el Ministerio de la Protección Social, sin que el trámite de la autorización pueda ser trasladado al usuario o su acudiente.

Decreto 1863 de 2013

Se ordena a las EPS garantizar a sus afiliados el acceso a los servicios de salud en instituciones prestadoras de salud (o IPS) primarias, en municipios diferentes a aquellos en los cuales estén afiliados

En ejercicio de la portabilidad



Artículo 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Reconocimiento de incapacidad temporal

Si hay controversia se paga como de origen común

Vigilancia y control SuperFinanciera.



INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral



DECRETO 1072 DE 2015

Artículo 2.2.5.1.25. Casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez.

a) Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la Junta.

Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.

a) Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los **quinientos cuarenta (540)** días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la Junta.

Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.

DECRETO 2644 DE 1994

TABLA DE INDEMICACIONES



PENSION DE INVALIDEZ

El estado de invalidez se establece con la pérdida de la capacidad laboral del 50%, o más y en riesgos laborales, esta definida la invalidez en el artículo 9 de la Ley 776 de 2002



PENSION DE INVALIDEZ

Calificación

Decreto 1507 de 2014

CRITERIO	PORCENTAJE(%)
Deficiencia	50
Rol laboral, ocupacional y otras aéreas ocupacionales	50
Total	100

LEY 1562 DE 2012

Artículo 15. Inspección, vigilancia y control en prestaciones económicas.

Frente a las controversias presentadas ante la calificación en primera oportunidad solo procede el envío a las Juntas de Calificación de Invalidez conforme a lo establecido en el artículo 142 del Decreto 19 de 2012.



Artículos 15 al 20. Inspección, vigilancia y control en prestaciones económicas.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo deberán remitir a la Superintendencia Financiera de Colombia las quejas, y las comunicaciones, informes o pruebas producto de sus visitas, relacionadas con el no pago o dilación del pago de las prestaciones económicas de riesgos laborales.



Artículo 22. Prescripción

Las mesadas pensionales y las demás prestaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales prescriben en el término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho.

4. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO



RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional



RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Artículo 3. Obligaciones de los empleadores

Notificar a la EPS y a la ARL en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional “2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnóstico enfermedad”

RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Artículo 3. Obligaciones de los empleadores

Puede ser presentado el reporte por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes y no requiere autorización alguna por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social

El reporte se considera una prueba, entre otras, para la determinación del origen

RESOLUCIÓN 0156 DE 2005

Artículo 4. Capacitación por las ARP

Capacitación periódica programada a los empleadores y contratantes para el diligenciamiento completo del informe de ATEP

RESOLUCIÓN 1570 DE 2005

AVISO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO
O ENFERMEDAD LABORAL.

QUE ES.

QUIEN LO PRESENTA.

RESOLUCION 2851 DE 2015.

TALLER.

EMPRESA DE BOGOTÁ Y EN
COMISION TRABAJADOR SE
ACCIDENTA EN BARRANQUILLA.



FORMATO REPORTE
DE ACCIDENTE DE
TRABAJO

LEY 1562 DE 2012

Artículo 30. Reporte de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral: Cuando se detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR MEDIOS ELECTRONICOS



MINISTERIO DEL TRABAJO

**OFICINA ASESORA JURÍDICA
Y DE APOYO LEGISLATIVO**

CONCEPTO DE RADICADO

29717 DE 2009

TITULO IV

RIESGOS LABORALES

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES EN RIESGOS LABORALES

Artículo 2.2.4.2.4.5. *Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.*

Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.

(Decreto 1530 de 1996, art. 14)

Artículo 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales

Los empleadores reportaran los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días del reporte que deben realizara las Administradora de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud,

Decreto 472 de 2015, art. 14

Cuantificación de multas

Pequeña empresa la cual no reporto un accidente de trabajo a la ARL, EPS y Mintrabajo, sucedido en las instalaciones de la empresa

Salario Mínimo \$689.454

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV) (VIOLACION DE NORMAS)	Art. 30 Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV) (REPORTE)	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV) (ATM)
			Valor multa en SMMLV		
Mediana empresa	De 51 - 200	100.000 A 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
			De \$14.478.534 hasta \$68.945.400	De \$35.162.154 hasta \$68.945.400	De \$104.107.554 hasta \$275.781.600

Cuantificación de multas

Empresa la cual no reporto un accidente de trabajo a la ARL, EPS y Mintrabajo, sucedido en las instalaciones de la empresa

Salario Mínimo año 2016 \$ 689.454.00

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV) (VIOLACION DE NORMAS)	Art. 30 Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV) (REPORTE)	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV) (ATM)
			Valor multa en SMMLV		
Gran empresa	De 201 o mas	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000
			De \$69.634.854 hasta \$344.727.000	De \$69.634.854 hasta \$689.454.000	De \$276.471.054 hasta \$689.454.000

5. ACCIDENTE DE TRABAJO MORTAL

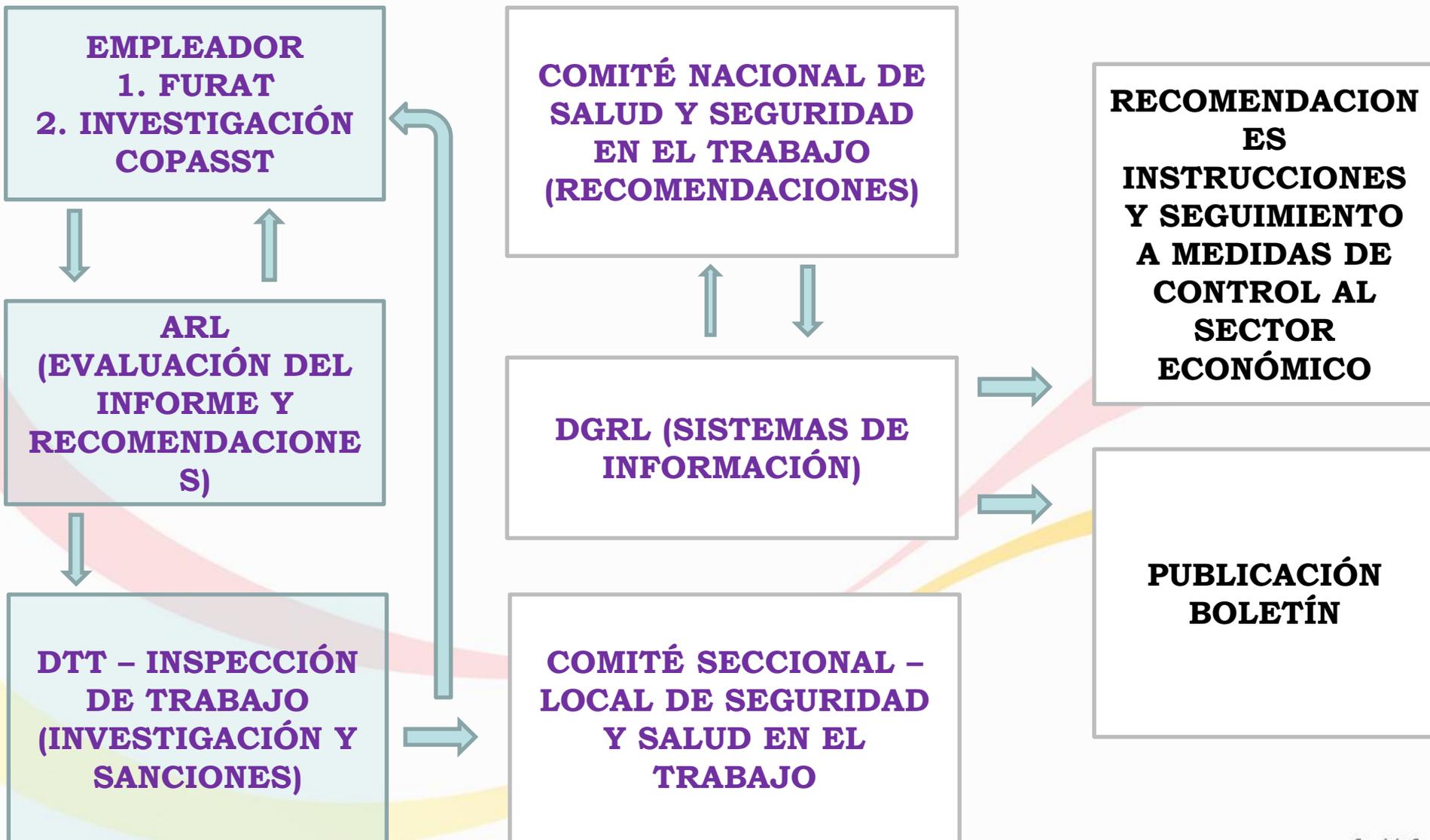


Caso:

Trabajador que muere porque no se le había suministrado los elementos de protección para el desarrollo de sus funciones

Características del Trabajador: Hombre de 40 años casado, deja viuda de 35 años y 2 hijos de 8 y de 6 años.

SISTEMA DE VIGILANCIA DEL ACCIDENTE MORTAL EN EL TRABAJO



Artículo 4 Decreto 1530 de 1996.

Investigación de accidentes de trabajo

Empleador junto con el comité
paritario de seguridad y salud en el
trabajo



RESOLUCION 1401 DE 2007

SE REGLAMENTA LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO



RESOLUCION 1401 DE 2007

Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Diario Oficial Nro. 46.638 del día 24 de mayo de 2007.

Solo los profesionales con licencia en seguridad y salud en el trabajo pueden hacer las investigaciones de los accidentes de trabajo graves y mortales que se presenten en las empresas.

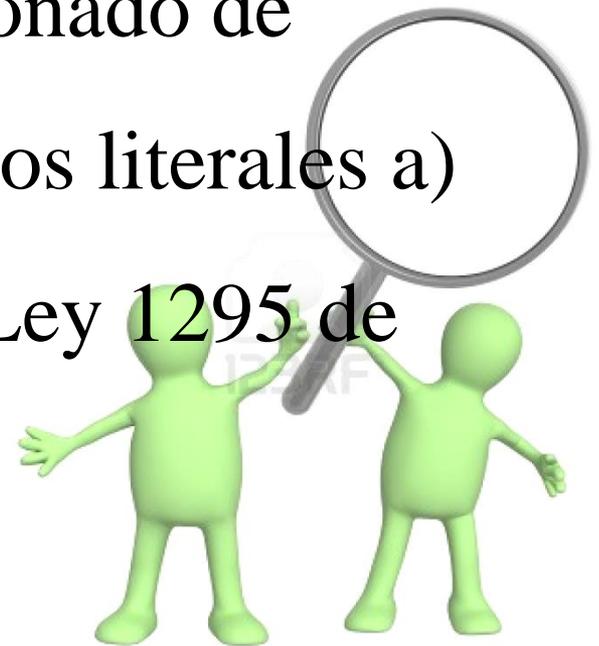
RESOLUCION 1401 DE 2007

Solo los profesionales con licencia en seguridad y salud en el trabajo pueden hacer las investigaciones de los accidentes de trabajo graves y mortales que se presenten en las empresas.

RESOLUCION 1401 DE 2007

Art. 15 - Sanciones

El incumplimiento de lo establecido en la presente resolución, será sancionado de conformidad con lo establecido en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto - Ley 1295 de 1994.



Cuantificación de multas

Pequeña empresa la cual no reporto un accidente de trabajo a la ARL, EPS y Mintrabajo, sucedido en las instalaciones de la empresa

Salario Mínimo \$689.454

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			(ATM)
			Valor multa en SMMLV
Mediana empresa	De 51 - 200	100.000 A 610.000 UVT	De 151 hasta 400
			De \$104.107.554 hasta \$275.781.600

Cuantificación de multas

Empresa la cual no reporto un accidente de trabajo a la ARL, EPS y Mintrabajo, sucedido en las instalaciones de la empresa

Salario Mínimo año 2016 \$ 689.454.00

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV) (ATM)
			Valor multa en SMMLV
Gran empresa	De 201 o mas	> 610.000 UVT	De 401 hasta 1000
			De \$276.471.054 hasta \$689.454.000

DECRETO 1072 DE 2015

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan



MINTRABAJO

6. CALIFICACION DE LA INVALIDEZ (Primera oportunidad)



1. CALIFICACION EN PRIMERA OPORTUNIDAD

Decreto –Ley 019 de 2012 artículo 142

Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en **una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias**

7. JUNTAS DE CALIFICACION DE INVALIDEZ



DECRETO 1072 DE 2015

TÍTULO 5

JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

A black and white photograph of a fountain pen in an inkwell and a quill pen on a scroll of parchment. The fountain pen is on the left, and the quill pen is on the right. The scroll is unrolled and lies across the bottom of the frame. The background is a plain, light color.

- **CAPÍTULO I**

- **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 2.2.5.1.50. Procedimiento aplicado para la calificación integral de la invalidez

Las solicitudes que lleguen a las Juntas por parte de las ARL, fondos de pensiones y EPS o entidades que asuman el riesgo de invalidez muerte, deben contener la calificación integral para la invalidez de acuerdo a la Sentencia C-425 de 2005

**Artículo 2.2.5.1.50. Procedimiento
aplicado para la calificación integral de
la invalidez**

TALLER.

Trabajador con 42 % origen común.

**y se accidenta laborando 31 % origen AT.
con 580 de incapacidad temporal de origen
laboral.**

Es pensionado?

Artículo 2.2.5.1.53. *Revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la Calificación de Invalidez*



La revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la invalidez requiere de la existencia de una calificación o dictamen previo que se encuentre en firme, copia del cual debe reposar en el expediente.

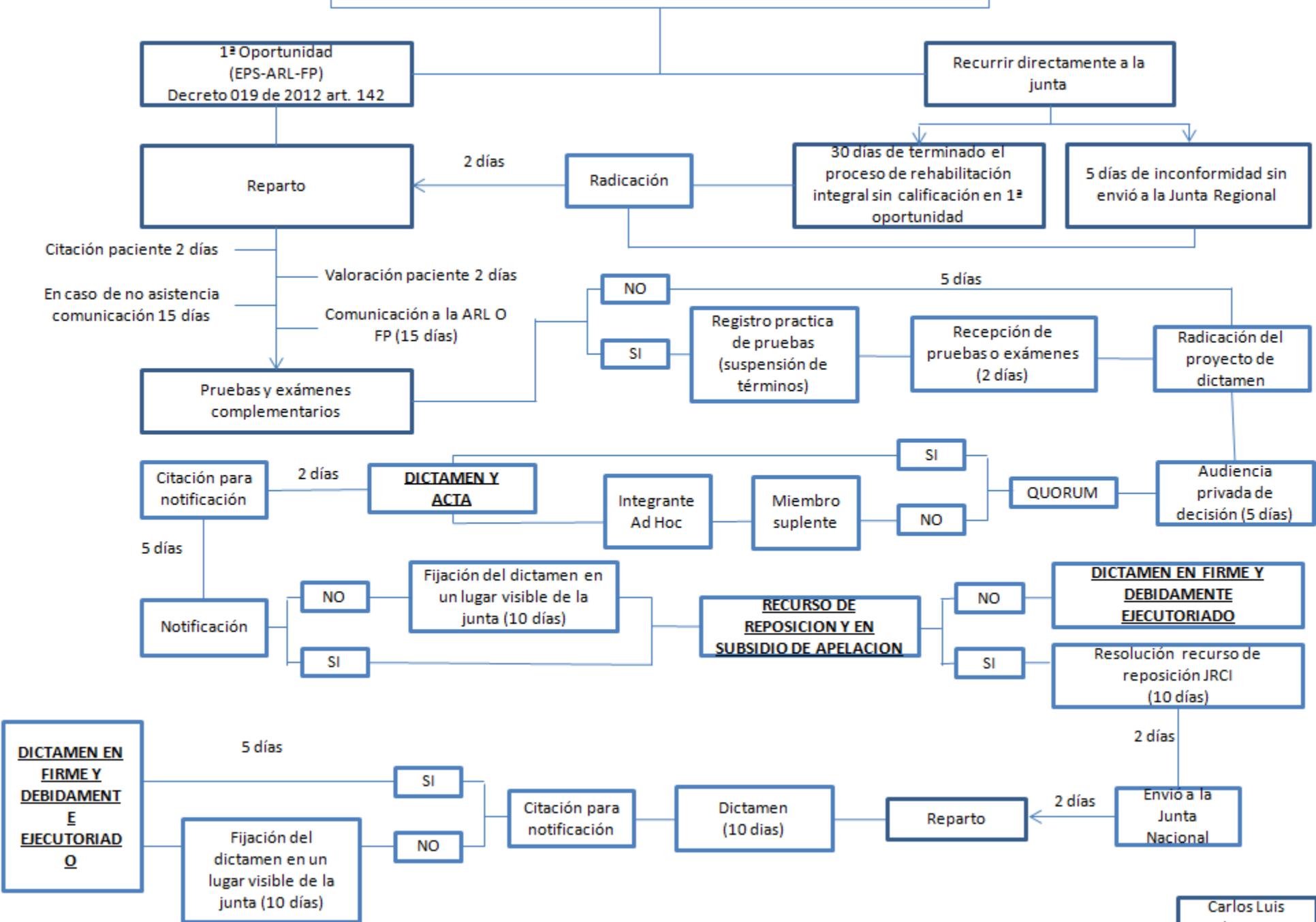
Artículo 2.2.5.1.53. *Revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la Calificación de Invalidez*



TALLER

- 1. TRABAJADOR CON 42% ORIGEN COMUN E INCAPACITADO CON 720 DIAS.**
- 2. TRABAJADOR CON 41% ORIGEN ACCIDENTE DE TRABAJO E INCAPACITADO 830 DIAS.**

PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE INVALIDEZ



8. MANUAL ÚNICO PARA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL



DECRETO 1507 DE 2014

**MANUAL ÚNICO PARA
CALIFICACIÓN DE LA
PÉRDIDA DE CAPACIDAD
LABORAL Y
OCUPACIONAL**



DECRETO 1507 DE 2014

Será aplicado sólo para los procedimientos, actuaciones, dictámenes y procesos de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral que se inicien con posterioridad a su entrada en vigencia.

(seis (6) meses a partir de su publicación)

DECRETO 1507 DE 2014

Fecha de declaratorio de la perdida de la capacidad laboral: Fecha en que se emite una calificación sobre el porcentaje de la perdida de capacidad laboral u ocupacional

Fecha de estructuración: Se entiendo como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen, como consecuencia de una enfermedad o accidente y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado estos. Para el estado de invalidez, esta fecha debe ser determinado en el momento en el que la persona alcanza el 50% de PCL

MANUAL ÚNICO PARA LA
CALIFICACIÓN DE LA
PÉRDIDA DE LA
CAPACIDAD LABORAL Y
OCUPACIONAL.



MINTRABAJO

9. RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



RESPONSABILIDAD LABORAL

- Surge del contrato de trabajo.
- Responsabilidad delegada del empleador a una **ARL**, mediante el pago de la cotización mensual
- El monto de indemnización **es tarifado**.
- El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEP se ve representado mediante **prestaciones económicas** y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.
- El origen de la invalidez por ATEL y su apelación lo **determina en su orden**: la IPS, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
- Las mesadas pensionales **prescriben** en tres años las demás prestaciones prescriben en el término de un año.
- No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente ni la culpa grave de la víctima.
- No importar que el vínculo laboral termine.

RESPONSABILIDAD CIVIL

- Surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo
- Responsabilidad asumida directamente por el **empleador**.
- El monto de los daños **no se encuentra tarifado** como este depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.
- Los **perjuicios** o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.
- El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el pago en dinero (Salarios mínimos: moral).
- El proceso de demanda y apelación en su orden se realiza ante **la Justicia Laboral Ordinaria**.
- **Prescribe** a los tres años la acción.
- No puede descontar lo que le da la ARL.

RESPONSABILIDAD PENAL

- Surge del titular del delito c el afectado (personalizado).
- Responsabilidad asumida por el causante del echo punible (empleado, Especialista en Salud Ocupacional, Miembros de la Junta de Calificación de invalides, funcionario de la ARP o trabajador).
- En el caso que sea el empleador que por culpa o por dolo causa el ATEP comete un delito que se paga en muchos casos con cárcel.
- El delito causado se pagara a través de: Pena principal Pena accesoria: retención domiciliara, perdida del empleo publico, interdicción de derecho, entre otros.
- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.
- El hecho punible a de ser realizado con dolo, culpa o preterintención.
- El proceso penal se realiza ante la Fiscaliza y Juez Penal correspondiente.
- Clase de delitos: Delitos contra la vida, delitos contra la fe publica, delitos contra la administración publica.

- Surge de la función legal de vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo
- Se impone **multa** que es asumida por el empleador.
- La sanción o multa a favor del **fondo de Riesgos Laborales** .
- Existen multas para el **empleador trabajador y ARLs**.
- La competencia para vigilar y controlar la administración del sistema de Prevención de las ARLs **es de Ministerio de Trabajo**.
Prestación de servicios de salud es de Supersalud y dilatar el pago de prestaciones económicas de las Superfinanciera.
- Luego de la multa, existe un proceso de embargo por parte del Ministerio de Trabajo conforme ala Resolución 2521 del 2000.

- Suspensión de actividades.
- Cierre de empresa.

**RESPONSABILIDAD
AMBIENTAL**

Surge del desarrollo de las actividades y giro normal de las empresas

Se pretenden minimizar los efectos negativos que pueden causar sobre los recursos naturales, la transformación de materia prima

Desechos y basuras

**RESPONSABILIDAD
DISCIPLINARIA**

Ley 734 de 2002
Código Único Disciplinario

Titulo IV – La Ley disciplinaria

Derechos, deberos, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor publico

RESPONSABILIDAD MEDICA.

Circular 66 de 2010 de la Superintendencia Nacional de Salud.
Ley 1438 de 2011.

RESPONSABILIDAD FISCAL

Ley Riesgos Laborales.

**GENERADORES DE
CULPA EN EL ATEP**

**Por
negligencia**

**Por
imprudencia**

**Por
impericia**

**Por violación
de reglamentos
o normas de S.O**



PRESUMIDO



10. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y EL ACOSO LABORAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



1. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA



ACOSO LABORAL

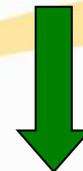
CONCEPTO

El Mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que tomadas de forma aislada podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perjudiciales”.

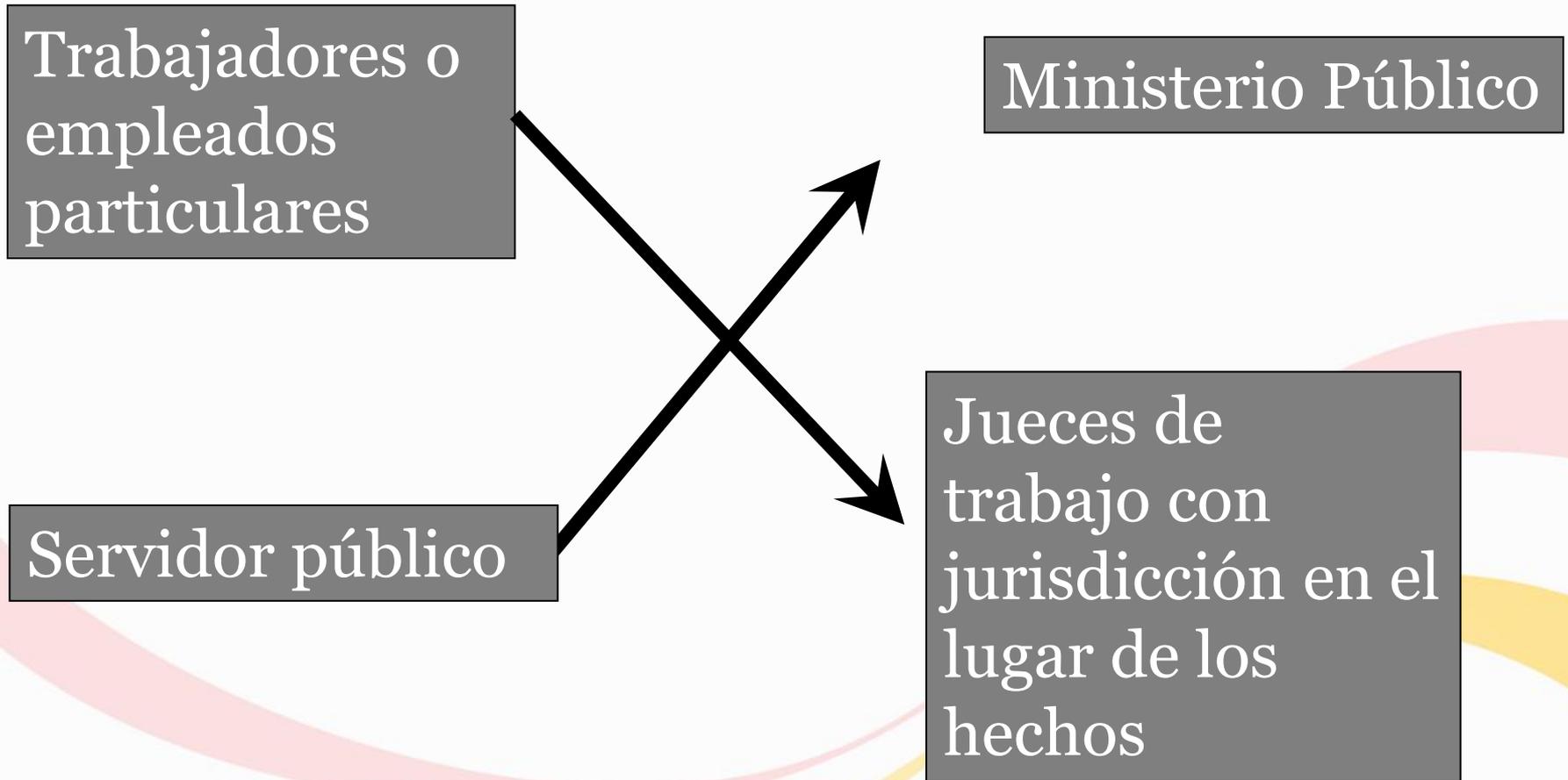
ACOSO LABORAL

TIPOS DE MOBBING

- **ASCENDENTE:** De empleado a empleador
- **HORIZONTAL:** Entre compañeros del mismo rango
- **DESCENDENTE:** De empleador a empleado

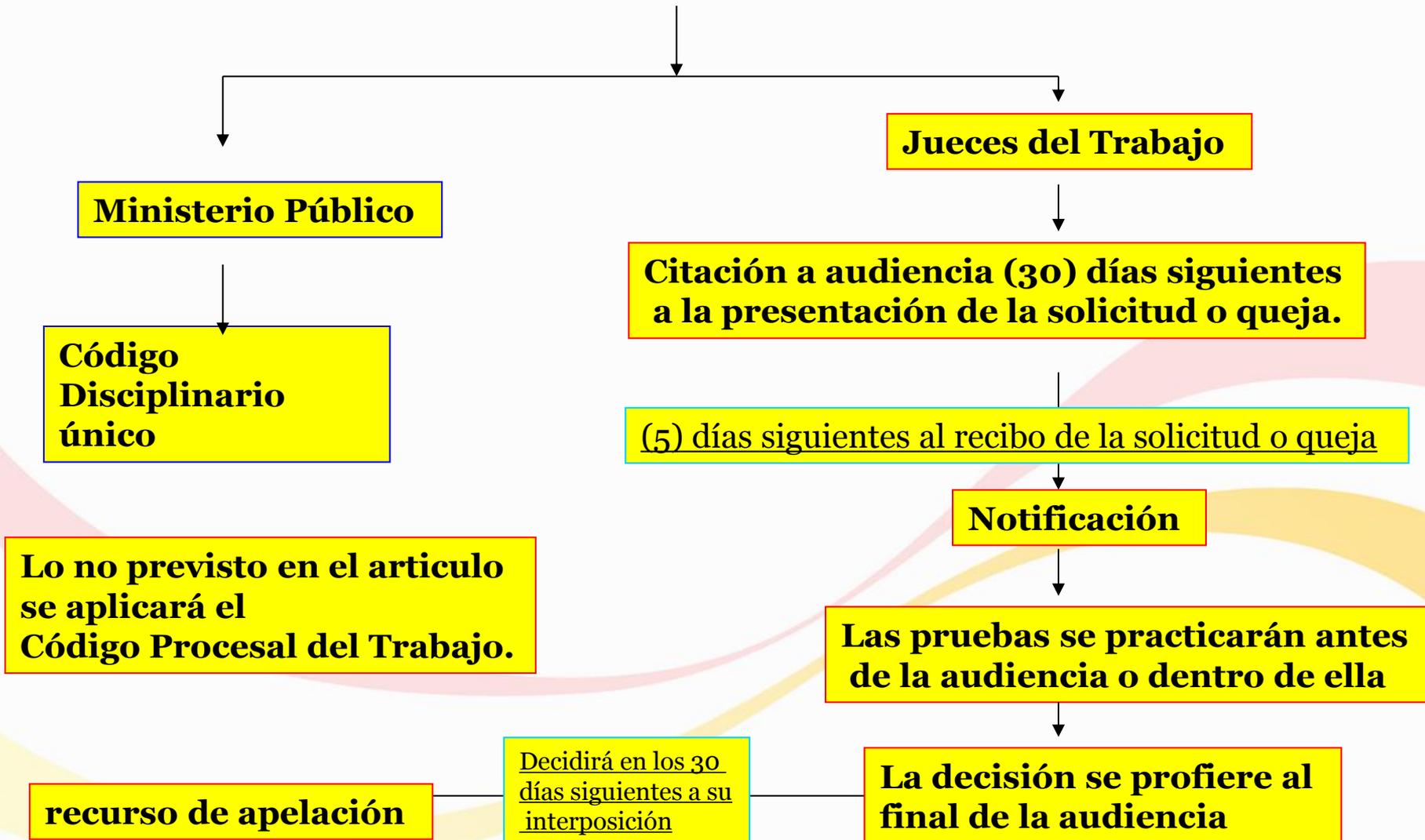


COMPETENCIA PROCESAL



Artículo 13. Procedimiento sancionatorio

COMPETENCIA



ACOSO LABORAL EN SERVIDORES PUBLICOS

Ley 734 de 2002

En el Código disciplinario se considera una falta gravísima

1. Abusar de los derechos, incumplir con la normatividad, interponer a otro servidor trabajos ajenos.
2. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos.
3. Ejecutar actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres

LEY 1010 DE 2006

Temeridad de la queja de acoso laboral

La queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, que se descuenta en los 6 meses siguientes.

LEY 1010 DE 2006

Caducidad

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.



LEY 1010 DE 2006

INTERROGANTE



A partir de que día se encuentra el trabajador amparado por el fuero de acoso laboral (presentación de la queja o calificación de la causal de acoso laboral)

LEY 1752 DE 2015

Sanciona penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

LEY 1752 DE 2015

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 3° de la Ley 1482 de 2011 el cual quedará así:

Actos de discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 30. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1482 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 4°. El Código Penal tendrá un artículo 1348 del siguiente tenor: Artículo 134B.

Hostigamiento. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

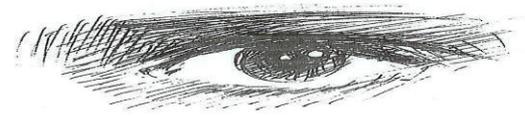
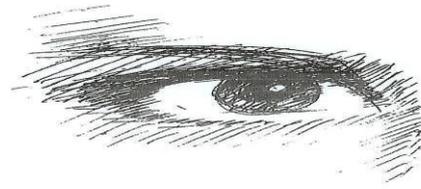


MINTRABAJO

11. COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL



OBJETO



- **Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.**
- **Establecer la responsabilidad de empleadores públicos y privados y ARLs, frente a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Empleadores públicos y privados, servidores públicos, trabajadores dependientes y ARLs en lo de su competencia.**



CONFORMACIÓN

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales como: **respeto**, imparcialidad, tolerancia, serenidad, **confidencialidad**, **reserva en el manejo de información** y ética; habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

NÚMERO INTEGRANTES

TAMAÑO EMPRESA	REPRESENTANTES		TOTAL
	EMPLEADOR	TRABAJADORES	
Menos de 20	1	1	2
Más de 20	2	2	4

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un **mayor número de representantes**, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

CONFORMACIÓN

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

CONFORMACIÓN

- El empleador designará directamente a sus representantes.
- Los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

COMITÉS CONVIVENCIA LABORAL ADICIONALES

Las entidades públicas y las empresas privadas **deberán** conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente conformar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

PERIODO COMITÉ CONVIVENCIA

- **Será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.**



dreamstime.com

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera **confidencial** los casos **específicos** en los que se formule queja de acoso laboral.
3. Escuchar a cada una de las partes de manera individual sobre hechos que dieron lugar a la queja.

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

- 4. Adelantar reuniones entre las partes involucradas, promoviendo **compromisos mutuos** para la solución efectiva de las controversias.**
- 5. Formular un plan de mejora concertado, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.**
- 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.**

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA

7. En los casos en los cuales no se llegue a acuerdo, no cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité deberá realizar las siguientes acciones:

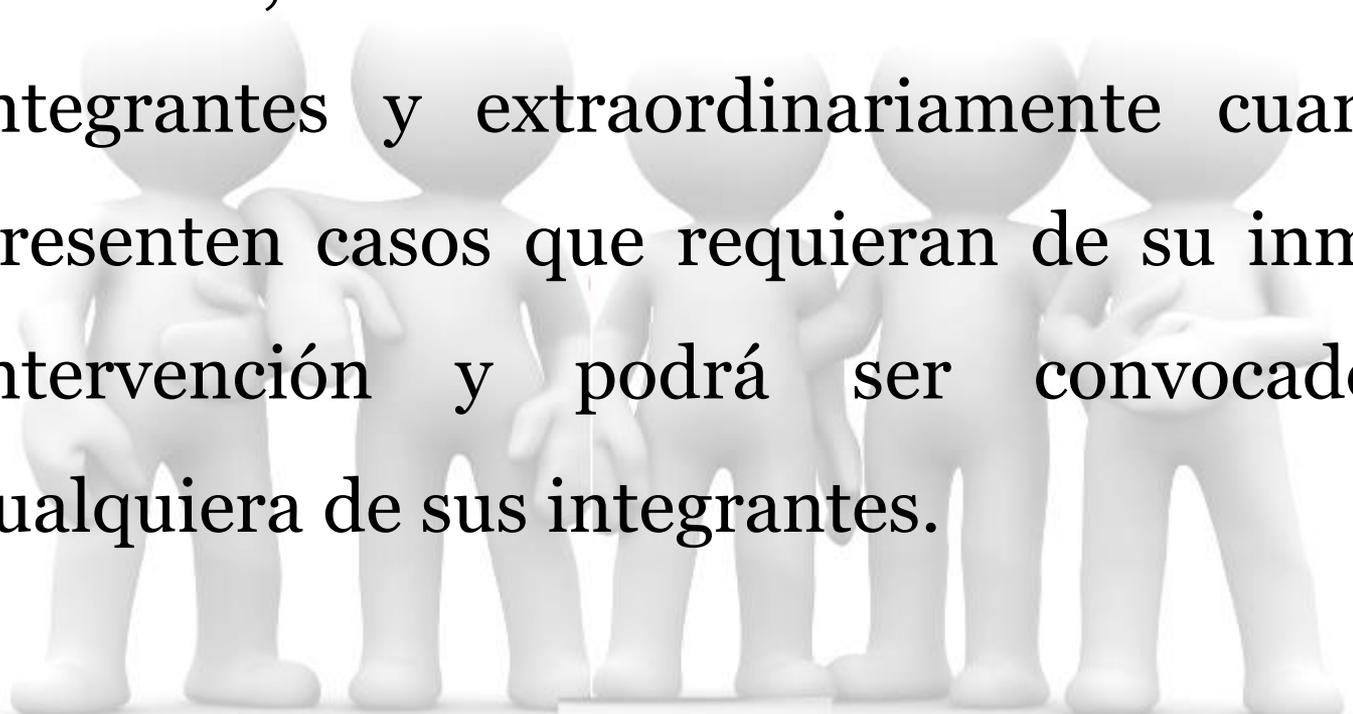
- ▶ **En el sector público** remitir la queja a Procuraduría General de la Nación.
- ▶ En el sector privado, informar a la alta dirección de la empresa y cerrar el caso.

El trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Las quejas únicamente podrán ser presentadas ante el inspector de trabajo de la **Dirección Territorial del Ministerio** donde ocurrieron los hechos.

REUNIONES

- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos **una (1) vez** al **trimestre**, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



RECURSOS FUNCIONAMIENTO COMITÉ

- Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un **espacio físico para reuniones** y demás actividades del Comité, así como para el **manejo reservado de la documentación** y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

RESPONSABILIDAD EMPLEADORES

Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de **gestión humana** y los programas de salud ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

RESPONSABILIDAD ARL

- Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones **de asesoría y asistencia técnica** a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.



Medidas preventivas:

- 1.** Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso del empleador y los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- 2.** Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- 3.** Realizar actividades de sensibilización dirigidos al nivel directivo y trabajadores, con el fin de rechazar prácticas de acoso y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

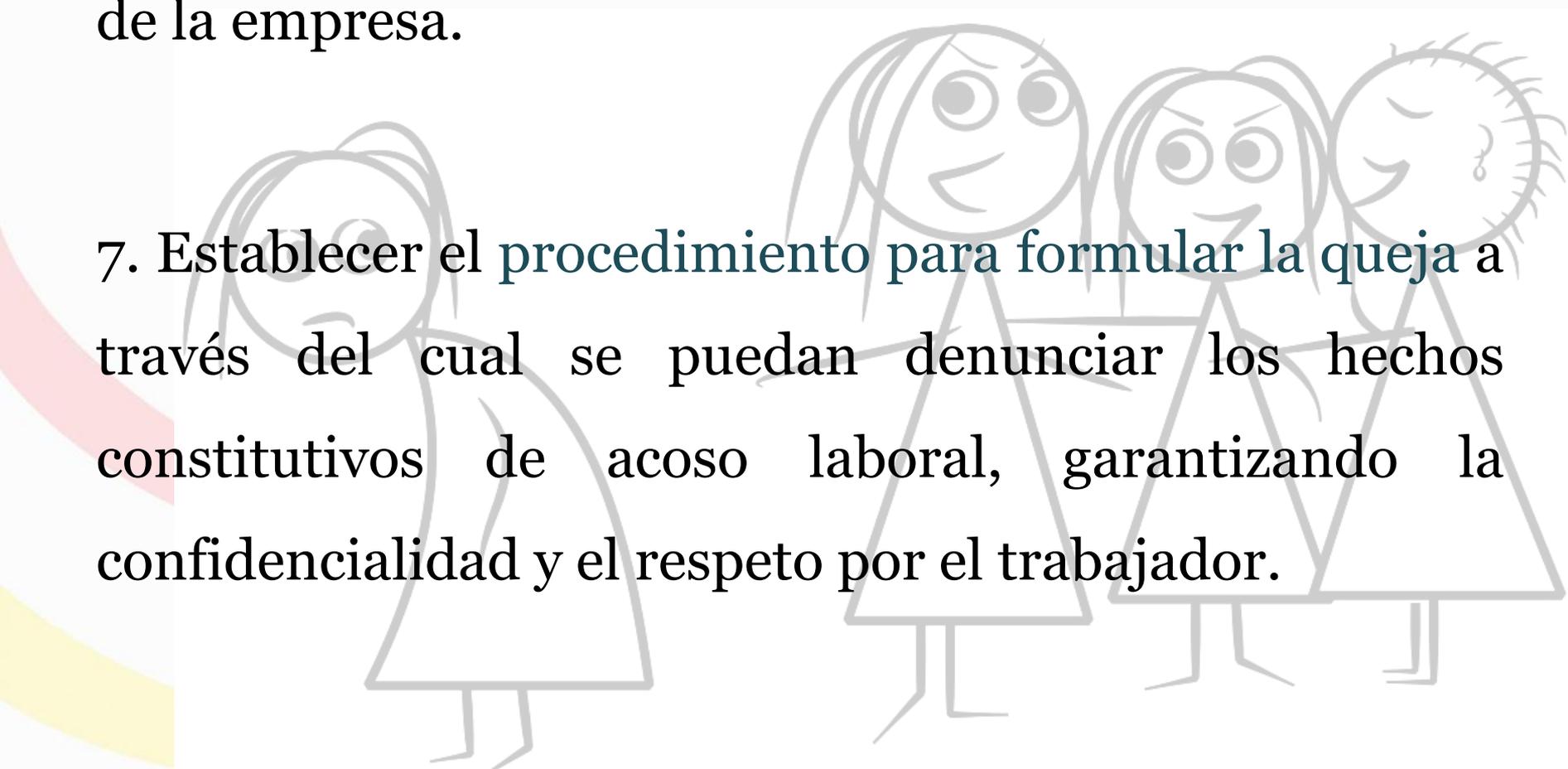
Medidas preventivas:

4. Realizar actividades de capacitación sobre **resolución de conflictos** y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y negociación que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

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



Medidas correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de **factores de riesgo psicosociales** identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. **Facilitar el traslado** del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

SANCIONES



- **El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.**

PERIODO DE TRANSICION



- Las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta el **31 diciembre de 2012** para implementar su contenido.

**COMITÉ PARITARIO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

**COMITÉS DE
CONVIVENCIA LABORAL**

Proponer a la empresa medidas para proteger a los trabajadores

Recibir y dar trámite a las quejas por acoso laboral.

Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional

Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja de acoso laboral.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia preventiva

Escuchar a cada una de las partes de manera individual sobre hechos que dieron lugar a la queja.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

Colaborar en el análisis de las causas de los ATEs

Adelantar reuniones entre las partes involucradas

Visitar periódicamente los lugares de trabajo y verificar las condiciones de trabajo

Formular un plan de mejora concertado

Inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones para mitigar los riesgos del trabajo

Hacer seguimiento a los compromisos

FORMATO PARA PRESENTAR

QUEJAS SOBRE

SITUACIONES QUE PUEDAN

CONSTITUIR ACOSO

LABORAL



12. FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO



RESOLUCIÓN 2646 DE 2008

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS

ARTÍCULO 5°. FACTORES PSICOSOCIALES:

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

ARTÍCULO 6°. FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DEBEN EVALUAR LOS EMPLEADORES.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

- a) Gestión organizacional
- b) Características de la organización del trabajo
- c) Características del grupo social de trabajo
- d) Condiciones de la tarea
- e) Carga física

ARTÍCULO 6°. FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DEBEN EVALUAR LOS EMPLEADORES.

Condiciones del medioambiente de trabajo

g) Interfase persona–tarea

h) Jornada de trabajo

i) Número de trabajadores por tipo de contrato

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

BATERIA DE
INSTRUMENTOS PARA
LA EVALUACION DE
FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL



ACOSO LABORAL CON EL PROFE OTALORA



13. FARMACODEPENDENCIA, ALCOHOLISMO Y TABAQUISMO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



SENTENCIA C – 636 DE 2016

- Norma demandada: Numeral 2 del artículo 60 del CST

Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 60.-Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez **o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes**”

Al respecto la Corte Constitucional se refiere a la exequibilidad condicionada de la norma la cual indica que la prohibición contemplada, sólo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecté de manera directa el desempeño laboral del trabajo.

FARMACODEPENDENCIA EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

RESOLUCIÓN 01075 DE 1992

Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del subprograma de medicina Preventiva, establecido por la resolución 1016 de 1.989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a sus trabajadores.

DECRETO 1108 DE 1994

Se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas

DECRETO 1108 DE 1994 - Artículo 29

Prohíbese a los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia de cualquier establecimiento de reclusión el ingreso, el porte y el consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas”

INPEC

Destitución y sanciones penales

DECRETO 1108 DE 1994 - Artículo 38

Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio

Constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono

artículo 62 del C.S.T.



DECRETO 1295 DE 1994 – artículo 35

Obligaciones administradoras de riesgos profesionales

- a) Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional
- b) Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.

DECRETO 1108 DE 1994 - Artículo 41

Trabajadores con responsabilidad de bienestar de terceros no podrán usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad

- Conductores

- Pilotos de naves y aeronaves

- Alumnos de pilotaje

- Instructores de vuelo

- Maquinistas

- Médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud

DECRETO 1295 DE 1994 – artículo 35

- c) **Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional**
- d) **Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.**

Las entidades administradoras de riesgos profesionales establecerán las prioridades y plazos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.



CIRCULAR 38 DE 2010
ESPACIOS LIBRES DE HUMO Y SUSTANCIAS
PSICOACTIVAS

- Ejecución SG-SST.
- Ejecución Resolución 1075 de 1992 - Subprograma del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- El consumo de tabaco, alcohol y otras drogas afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad

CIRCULAR 38 DE 2010
ESPACIOS LIBRES DE HUMO
Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La Resolución 1956 de 208 por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco, establece en el artículo 1 que por lugar de trabajo debe entenderse las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexo y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor

CIRCULAR 38 DE 2010
ESPACIOS LIBRES DE HUMO
Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

- **Lugares de trabajo anexos:** Áreas que forman parte de la planta física a las sedes, instalaciones o dependencias de la empresa y estrechamente ligados a las actividades dentro de la jornada laboral.

- **Lugares de trabajo conexos:** Áreas o espacios contiguos o unidos a las sedes o instalaciones de la empresa tales como las aceras, jardines, patios, puestas vías de ingreso a las aras o sedes de la empresa

PRUEBAS INVASIVAS

El personal idóneo para realizar la prueba de sustancias psicoactivas invasivas conforme al artículo 41 del Decreto 1108 de 1994, la Resolución No.1075 de 1992, la Resolución No. 2346 de 2007, Resolución No. 1918 de 2009 es el **médico especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional.**

PRUEBAS NO INVASIVAS

La prueba no invasiva es un procedimiento que no involucra instrumentos que perforen la piel o que físicamente penetren el cuerpo



LEY 1548 DE 2012

- Los conductores estarán obligados a permitir el examen de alcoholemia cuando las autoridades así lo soliciten.
- Rehusarse a la prueba de alcoholemia ocasionara la suspensión de la licencia hasta por diez años
- La medida también se aplicara para los conductores de motocicletas

LEY 1548 DE 2012

- La negativa de un conductor puede acarrear la suspensión de la licencia de conducción

GRADO DE ALCOHOL	SUSPENSION
Entre 20 y 39 mg de etanol/100 ml de sangre total	Entre seis (6) y un (1) año
Primer grado	Entre uno (1) y Tres (3) años
Segundo grado	Entre tres (3) y cinco (5) años
Tercer grado	Entre cinco (5) y diez (10) años

LEY 1566 DE 2012

"POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA GARANTIZAR LA ATENCIÓN I INTEGRAL A PERSONAS QUE CONSUMEN SUSTANCIAS PSICOACTIVAS y SE CREA EL PREMIO NACIONAL "ENTIDAD COMPROMETIDA CON LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO, ABUSO Y ADICCIÓN A SUSTANCIAS" PSICOACTIVAS".

ARL.

ACTIVIDADES DE P y P



BORRACHO RESPONSABLE



14. FUERO DE DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



LEY 361 DE 1997

**Por la cual se establecen
mecanismos de integración
social de la personas con
limitación**

Artículo 26.

Artículo 26°.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Artículo 26.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

En caso de que un trabajador en situación de discapacidad quiera ser despedido con justa causa objetiva o sin justa causa, el empleador debe pedir la autorización del Ministerio del trabajo, de acuerdo a lo señalado en las siguientes sentencias:

SENTENCIA C-531 de 2000

SENTENCIA T-614 DE 2011

SENTENCIA T-742 DE 2011

SENTENCIA T-225 DE 2012

SENTENCIA T-313 DE 2012

SENTENCIA T-461 DE 2012

SENTENCIA T-018 DE 2013

SENTENCIA T - 457 DE 2010

La titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no implica la inamovilidad del trabajador, pues en ciertas circunstancias es viable terminar la relación laboral, a pesar de que en uno de sus extremos se encuentre un sujeto de especial protección constitucional; ya que la ruptura del vínculo laboral no implica *per se* un perjuicio irremediable, que deba ser considerado como relevante para que el caso sea sometido a un estudio constitucional

Artículo 2.2.1.1.5 del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 2.2.1.1.5. *Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días. De acuerdo con el numeral 15) del artículo 70. del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*
(Decreto 1373 de 1966, arto 4)

CALIFICACION DEL 15%

La Honorable Corte Suprema de Justicia reitera su jurisprudencia en la Sentencia SL 10538-2016 radicado número 42451 del 29 de junio del 2016, Magistrado FERNANDO CASTILLO CADENA.

El fuero de discapacidad es solamente para las personas calificadas con la pérdida de la capacidad igual o superior al 15%.

REHABILITACION INTEGRAL

Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Laboral 2012



15. TRABAJO PENITENCIARIO



LEY 1709 DE 2014

Artículo 55. Modifícase el artículo 79 de la Ley 65 de 1993,

Artículo 79. Trabajo penitenciario. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado.

Todas las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

En los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Los procesados tendrán derecho a trabajar y a desarrollar actividades productivas.

LEY 1709 DE 2014

No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria.

Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión.

Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec). Sus productos serán comercializados.

LEY 1709 DE 2014

- *Las actividades laborales desarrolladas por las personas privadas de la libertad estarán íntimamente coordinadas con las políticas que el Ministerio del Trabajo adoptará sobre la materia, las cuales fomentarán la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios, tanto dentro como fuera de los establecimientos.*

LEY 1709 DE 2014

- *Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas tan suficientes como se pueda para cubrir a todas las personas privadas de la libertad que deseen realizarlos. Dichos programas estarán orientados a que la persona privada de la libertad tenga herramientas suficientes para aprovechar las oportunidades después de salir de la prisión. Se buscará, hasta donde sea posible, que las personas privadas de la libertad puedan escoger el tipo de trabajo que deseen realizar. |*

LEY 1709 DE 2014

- *Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas que atiendan la perspectiva de enfoque diferencial y necesidades específicas para la población en condición de discapacidad privadas de la libertad, promoviendo la generación e implementación de ajustes razonables como la eliminación de las barreras físicas y actitudinales.*

LEY 1709 DE 2014

- **Parágrafo.** *El Ministerio del Trabajo expedirá, durante el año siguiente a la vigencia de la presente ley, la reglamentación sobre las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad, su régimen de remuneración, las condiciones de seguridad industrial y salud ocupacional y las demás que tiendan a la garantía de sus derechos.*

DECRETO 1758 DE 2015

CONDICIONES DE
TRABAJO DE LAS
PERSONAS PRIVADAS DE
LA LIBERTAD

PROYECTO DE DECRETO

TRABAJO PENITENCIARIO

CAIDA DE ANDAMIO



16. LEGISLACION 2016-2017 E INTERNACIONAL



NORMAS EXPEDIDAS 2016-2017

NORMA EXPEDIDA	EPIGRAFE	FECHA
Decreto 1117 del 2016	Por el cual se modifican los artículos 2.2.4.10.2., 2.2.4.10.3. Y 2.2.4.10.5. Y se adicionan los artículos 2.2.4.10.8. Y 2.2.4.10.9. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referentes a los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales.	11/07/2016
Decreto 1563 del 2016	Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones	30/09/2016
Resolución 4247 del 2016	Por el cual se Adopta el Formulario único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	19/10/2016
Resolución 4927 del 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	23/11/2016
Resolución 5321 del 2016	Por la cual se integra el Comité Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo.	15/12/2016
Resolución 5666 del 2016	Por la cual se establece el reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales	29/12/2016
Decreto 052 del 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	12/01/2017
Resolución 0144 del 2017	"Por la cual se adopta el Formato de identificación de peligros establecido en el Artículo 2.2.4.2.5.2, numerales 6.1 y 6.2 .del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones"	23/01/2017

1. COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES



CREACION COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

La Comunidad Andina de Naciones nace el 26 de mayo de 1960 con la firma del Acuerdo de Cartagena, con el propósito de promover el desarrollo equilibrado y armónico de los Países Andinos en condiciones de equidad y facilitar su integración.

Los países que lo conforman son Perú, Ecuador, Bolivia, Colombia y Venezuela (**esta última retirada**)

ORGANOS PRINCIPALES DEL GRUPO ANDINO

ORGANO

OBSERVACIONES

LA COMISION

La Comisión está constituida por un representante plenipotenciario de cada uno de los Gobiernos de los Países Miembros. Es otro de los órganos normativos del Sistema Andino de Integración, cuya capacidad legislativa es expresada en la adopción de Decisiones, especialmente vinculadas con comercio e inversiones.

LA JUNTA

Con sede permanente en Lima (Perú), la Secretaría General es el órgano ejecutivo y técnico de la Comunidad Andina y en tal carácter actúa únicamente en función de los intereses de la Subregión

ORGANOS PRINCIPALES DEL GRUPO ANDINO

ORGANO

OBSERVACIONES

EL
TRIBUNAL

Es de carácter permanente, supranacional y comunitario, y fue instituido para declarar la legalidad del derecho comunitario y asegurar su interpretación y aplicación uniforme en todos los Países Miembros.

EL
PARLAMEN
TO ANDINO

Comunidad Andina y estará constituido por representantes elegidos por sufragio universal y directo.

CONVENIOS COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

CONVENIO	OBSERVACIONES
SIMON RODRIGUEZ	Concede atenciones prioritarias a la armonización de normas jurídicas, laborales y seguridad social, a la formación profesional, a la participación de empleados y trabajadores en el desarrollo de la integración subregional
HIPOLITO UNANUE	Pretende y busca mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, la productividad, bienestar y desarrollo social de los países del área andina

DECISIONES COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

DECISION

OBSERVACIONES

545 DE 2003

establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

546 de 2003

Aplicación de igualdad de trato o trato nacional dentro de la subregion, eliminacion de toda forma de discriminacion

DECISION 584 DE 2004
INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Establece parámetros de protección personal en las empresas, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores

Instrumento de aplicación comunitaria, base de la normatividad interna en seguridad social por ser norma de carácter supranacional

SUPRANACIONALIDAD COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa

Es de anotar que en el ordenamiento jurídico colombiano, las normas de orden supranacional prevalecen sobre las de carácter interno. En el presente caso, los preceptos de la CAN tienen una condición de supranacionales, toda vez que Colombia suscribió el Acuerdo de Cartagena, momento en el cual las decisiones tomadas por sus órganos competentes, son de carácter vinculantes en nuestro país

OBLIGACIONES SUPRANACIONALES

DECISION 584 DE 2004

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

- **Artículo 16.- Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.**

OBLIGACIONES SUPRANACIONALES

DECISION 584 DE 2004

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

- **Artículo 17.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales.**

OBLIGACIONES SUPRANACIONALES

DECISION 584 DE 2004

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

- **SOLIDARIDAD EN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS.**
 1. **RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.**
 2. **RESPONSABILIDAD CIVIL.**
 3. **RESPONSABILIDAD PENAL.**

2. SUPRANACIONALIDAD DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES Y SUS IMPLICACIONES EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA



DECISION 584 DE 2004
INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Establece parámetros de protección personal en las empresas, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores

Instrumento de aplicación comunitaria, base de la normatividad interna en seguridad social por ser norma de carácter supranacional

DECISIÓN 584 DE 2005

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Artículo 16.- Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.

DECISION 584 DE 2005

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Artículo 17.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales.

RESOLUCIÓN 957 DE 2005

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Artículo 2.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores **serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo**. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros.

RESOLUCIÓN 957 DE 2005

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES

Artículo 18.- Los empleadores, las empresas, los contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros, **serán solidariamente responsables, frente a los trabajadores,** de acuerdo a los parámetros que establezca la legislación nacional de cada País Miembro respecto a las obligaciones y responsabilidades que se señalan en el presente Reglamento.

17. SISTEMA DE CALIDAD Y DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación.

Empleadores públicos y privados	Contratantes de personal bajo Modalidad de contrato civil, comercial o administrativo	Organizaciones de Economía solidaria y del sector cooperativo	Trabajadores dependientes
Empresas de servicios temporales	Contratistas	Trabajadores Cooperados	Trabajadores en misión

Artículo 2.2.4.6.2. *Definiciones.*

**Acción,
preventiva-
correctiva-de
mejora**

Ciclo PHVA

- Planificar
- Aplicación
- Auditoría y Revisión de la Alta Dirección
- Mejoramiento

**Evaluación del
riesgo**

DEFINICIONES

**Política de
seguridad y salud
en el trabajo**

**Condiciones y medio
ambiente de trabajo**

**Vigilancia de la
salud en el
trabajo o
vigilancia
epidemiológica
de la salud en el
trabajo**

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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.

(Decreto 1443 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

. 4)

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, 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).

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

(Decreto 1443 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe 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, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 5)

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.4.6.7. *Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).*

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
- 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 SGSST en la empresa
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud ,en el Trabajo
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades
- Rendición de cuentas al interior de la empresa:
- Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el desarrollo del SG-SST

Artículo 2.2.4.6.8. *Obligaciones de los empleadores*

- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables
- Gestión de los Peligros y Riesgos
- Plan de Trabajo Anual en SST
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales

Artículo 2.2.4.6.8. *Obligaciones de los empleadores*

- Participación de los Trabajadores
- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo~ SST en las Empresas
 - Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar
 - Informar a la alta dirección
 - Promover la participación de todos los miembros de la empresa
- Integración

Artículo 2.2.4.6.9. 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 Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 9)



Artículo 2.2.4.6.10. *Responsabilidades de los trabajadores.*



<ul style="list-style-type: none">• Procurar el cuidado integral de su salud;	<ul style="list-style-type: none">• Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
<ul style="list-style-type: none">• Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;	<ul style="list-style-type: none">• Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
<ul style="list-style-type: none">• Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST;	<ul style="list-style-type: none">• Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.

El empleador o contratante debe:

- Definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo
- Adoptar y mantener disposiciones para que se cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo
- Incluye a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.

El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, 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 de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

El empleador tendrá como mínimo, en relación al SG-SST los siguientes documentos:

- 1. La política y los objetivos de la empresa firmados por el empleador**
- 2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del SG-SST;**
- 3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos**
- 4. El informe de las condiciones de salud**
- 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, SST de la empresa**
- 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST**

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad
10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST
11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, ATELS
12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y planes de prevención,

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores,
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas
15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa
16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

(Decreto 1443 de 2014, art. 12)

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles. protegidos contra daño. deterioro o pérdida.

(Decreto 1443 de 2014, art. 14)

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.

El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información

(Decreto 1443 de 2014, art. 14)

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.

Se deben conservar a 20 años

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores
- Conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

(Decreto 1443 de 2014, art. 14)

Artículo 2.2.4.6.15. *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.*

El empleador o contratante debe 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 independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, cuando se requiera

Artículo 2.2.4.6.15. *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.*



La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa

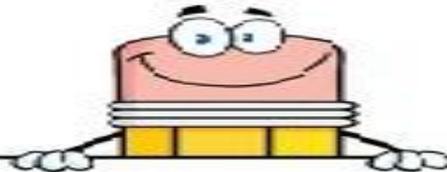


El empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. público, psicosociales, entre otros.

Artículo 2.2.4.6.15. *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.*



El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo



Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.

Artículo 2.2.4.6.16. *Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*

La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

Artículo 2.2.4.6.16. *Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*

La evaluación debe incluir:

- La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales
- La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la
- empresa

Artículo 2.2.4.6.16. *Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.*

La evaluación debe incluir:

- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica
- Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST

Artículo 2.2.4.6.17. *Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* **SG-SST.**

El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este

propósito.



Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

La planificación debe aportar:

- El cumplimiento con la legislación nacional vigente
- El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del SG-SST
- El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa



Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

La planificación debe permitir:

- Definir prioridades
- Definir objetivos
- Establecer plan de trabajo
- Definir indicadores
- Definir recursos (económicos - humanos)



Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 19)

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que 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.

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

6. La definición del método para identificar los peligros
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 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.

(Decreto 1443 de 2014, art. 20)

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 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
3. Ejecución del Plan de Capacitación
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
10. Registro estadístico
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y
12. La estrategia de conservación de los documentos.

(Decreto 1443 de 2014, art. 21)

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 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 del SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual
4. Evaluación de las no conformidades detectadas
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación
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.

(Decreto 1443 de 2014, art. 22)

Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.

El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 23)

Artículo 2.2.4.6.24. 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
2. Sustitución
3. Controles de Ingeniería
4. Controles Administrativos

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo:

El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe 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 y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe 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;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos 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

Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones

El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 27)

Artículo 2.2.4.6.28. Contratación

El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST

El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

(Decreto 1443 de 2014, art. 29)

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

1. El cumplimiento de la política SST
2. El resultado de los indicadores
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG-SST, a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la SST
9. El alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas;
10. La supervisión y medición de los resultados;
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

(Decreto 1443 de 2014, art. 30)

Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 2.2.4.6.33. 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.

El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la 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.

Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en 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.

RESOLUCION 4927 DE 2016.
Capacitación obligatoria.

CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS.

Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones

El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

**ESTÁNDARES MÍNIMOS
DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD (SG-SST)
EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES
Y CONTRANTANTES**

ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN Y COBERTURA DEL SG-SST

- ✓ Empleadores públicos y privados.
- ✓ Trabajadores dependientes e independientes.
- ✓ Contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo.
- ✓ Organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.
- ✓ Agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- ✓ Empresas de servicios temporales.
- ✓ Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales - SGRL.
- ✓ Trabajadores en misión.
- ✓ Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
- ✓ Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado.
- ✓ Personal Civil de las fuerzas militares.

ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN Y COBERTURA DEL SG-SST

- Con base en la *Decisión 584 de 2004* y *Resolución 957 de 2005 de la CAN*, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la *Ley 100/1993*, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del SG-SST realizando los ajustes y adecuaciones correspondientes.

**CAN. D. 584 /2004, R.
957/2005**

**CONSTITUCION POLITICA
DE COLOMBIA**

OIT

MAGISTERIO

LEYES

DECRETO LEY

MILITARES

DECRETOS

ECOPETROL

RESOLUCIONES

CIRCULARES

¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST?

- Son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA PERSONAS NATURALES – SERVICIO DOMÉSTICO

- Los Estándares Mínimos del SG-SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente.

IMPLEMENTACIÓN Y ARMONIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

- Los Estándares Mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios.
- En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el SG-SST y el cumplimiento de estándares mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

IMPLEMENTACIÓN Y ARMONIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

- Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución del SG-SST y los estándares mínimos.
- Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

IMPLEMENTACIÓN Y ARMONIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

- El SG-SST es responsabilidad de cada empleador, quienes podrán asociarse para compartir talento humano, tecnológico, procedimientos y actividades de capacitación, brigada de emergencias, primeros auxilios, evacuación, señalización, rehabilitación, zonas de deporte, seguridad vial dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la ejecución e implementación del sistema de acuerdo con las características particulares de cada una de las empresas que comparten recursos o personal.
- Para consorcios o unión temporales, cada una de las empresas que los integren deben tener establecido el SG-SST y los estándares mínimos en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

- La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los estándares mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, del cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas en donde se identifican fallas y oportunidades de mejora e integrará los demás Sistemas de Gestión que se estén manejando al interior de la organización.
- Se debe promover y garantizar la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas en relación a la implementación del SG-SST y en el cumplimiento de los estándares mínimos.

PERFIL DEL RESPONSABLE DEL DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA

Empresa de menos de 10 trabajadores clase de <u>riesgo I, II ó III</u>	Empresas de menos de 10 trabajadores clasificadas en actividad económica de clase de <u>riesgo IV y V</u>
<p>El diseño del SG-SST, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en Riesgo I, II, III, (Decreto 1607/2002), podrá ser realizado por <u>técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo</u> o en alguna de sus áreas, <u>con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo</u>, que <u>acrediten mínimo dos (2) años de experiencia</u> en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que <u>certifiquen la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas</u>.</p>	<p><u>Profesional</u> en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, <u>profesional con posgrado</u> en Seguridad y Salud en el Trabajo, <u>con licencia</u> en Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que <u>acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas</u>.</p>

*La experiencia mencionada no conlleva a la modificación ni adición de los campos de acción de la licencia de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo.

DISEÑO, ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA

- Quienes hayan realizado cursos de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar en la ejecución de los SG-SST, si acreditan mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de riesgos laborales y aprueban el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

DISEÑO, ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA

- Las ARL's deberán brindar a las empresas de diez (10) o menos trabajadores asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del SG-SST, que incluya como mínimo las siguientes actividades:
 - ✓ Capacitación para realizar la evaluación inicial del SG-SST.
 - ✓ Formulación de la política y elaboración del plan anual de trabajo.
 - ✓ Elaboración de la matriz legal.
 - ✓ Identificación de peligros.
 - ✓ Evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica.
 - ✓ Definición de prioridades de intervención.
 - ✓ Formulación de medidas de control y de protección, prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
 - ✓ Investigación de accidentes, incidentes, enfermedades laborales.
 - ✓ Medición y evaluación de la gestión.
 - ✓ Dar instrucciones o recomendaciones al plan de mejora conforme a la evaluación de los estándares mínimos.

APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DEL SG-SST EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

- Las microempresas de diez (10) o menos trabajadores y las pequeñas empresas de cincuenta (50) o menos trabajadores, sin importar su capital o medios de producción, podrán tener el apoyo, asistencia, asesoría y colaboración para el diseño, administración y ejecución del SG-SST

APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA

1) El diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, que tengan vínculo laboral con la empresa.
- ✓ Para los asesores externos técnicos o tecnólogos se exige experiencia en riesgos laborales de dos (2) años; el asesor con vínculo laboral o el externo contratista debe acreditar la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

2) Las personas que estén certificadas con el curso virtual de cincuenta (50) horas según la Resolución 4927 del 2016.

- ✓ Podrán realizar el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, este beneficio solo se da una (1) vez por persona.

APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DEL SG-SST EN LA MICROEMPRESA

3) Los consultorios en riesgos laborales

- ✓ Están facultados para asesorar y capacitar en Seguridad y Salud en el Trabajo a las microempresas, de manera gratuita y bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Podrán diseñar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la verificación y firma del supervisor docente de la práctica, sin costos para las microempresas.

4) Los Gremios, Cámaras de Comercio, Asociaciones de Caficultores, Ganaderos, Paneleros y de diferentes sectores o actividades económicas.

- ✓ Podrán realizar capacitación, asesoría para el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las microempresas afiliadas, de manera gratuita y con personal idóneo debidamente licenciado en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo.

5) Las empresas contratantes que tengan empresas contratistas de diez (10) ó menos trabajadores:

- ✓ Podrán asesorar, capacitar y colaborar con el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Siempre y cuando cuenten con el talento humano de nivel profesional, especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Y dicha persona tenga licencia vigente y curso virtual de cincuenta (50) horas establecidos en las normas riesgos laborales.

APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DEL SG-SST EN LA PEQUEÑA EMPRESA

1) Las personas que estén certificadas con el curso virtual de cincuenta (50) horas según lo establecido en la Resolución 4927 del 2016

- ✓ Podrán realizar el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo

2) Los Gremios, Cámaras de Comercio, Asociaciones, Sociedades Científicas, Universidades, e Instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano.

- ✓ Podrán realizar el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la pequeña empresa de manera gratuita y con personal idóneo debidamente licenciado

APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DEL SG-SST EN LA PEQUEÑA EMPRESA

3) Las Administradoras de Riesgos Laborales

- ✓ deberán brindar a las empresas de cincuenta (50) o menos trabajadores asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para el diseño e implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4) Las empresas contratantes que tengan empresas contratistas de cincuenta (50) o menos trabajadores que laboren o presten servicio en sus sedes o instalaciones.

- ✓ podrán asesorar, capacitar y colaborar con el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre que cuenten con personal con formación de nivel profesional, especialización o con maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.

SISTEMA DE ACREDITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS EMPRESAS

- El certificado de acreditación (Art. 2.2.4.7.7 Dto. 1072/2015), es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, trabajadores y contratistas . La empresa que desee acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá:
 - ✓ Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con cumplimiento del cien (100%) por ciento en estándares mínimos.
 - ✓ Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en Seguridad y Salud en el Trabajo, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.
 - ✓ Presentar bajos o escasos indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral conforme se establecen en la presente resolución

SISTEMA DE ACREDITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS EMPRESAS

- ✓ Allegar los programas, planes y proyectos que aporta valor agregado o superior al cumplimiento legal, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.
- ✓ Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, con certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, designado por el Ministerio del Trabajo o visita de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- ✓ Las empresas o entidades permanecerán en el Sistema Único de Acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, dirigido y coordinado por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

- Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales deben brindar asesoría y asistencia técnica en la implementación de los Estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

- La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.
- El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el art. 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

DE LA AFILIACION IRREGULAR EN RIESGOS LABORALES MEDIANTE ASOCIACIONES O AGREMIACIONES

- Conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estándares mínimos, las empresas y contratantes no pueden patrocinar, permitir o utilizar agremiaciones o asociaciones para afiliar a sus trabajadores dependientes e independientes al Sistema de Riesgos Laborales.
- Dicha afiliación es responsabilidad o deber de las empresas o contratantes conforme al artículo 4 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 2.2.4.2.2.5 del Decreto 1072 de 2015.
- En los casos excepcionales, debe verificar que esté aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social dicha entidad y la afiliación del trabajador independiente o agremiado este acorde a la ley.

DE LA AFILIACION IRREGULAR EN RIESGOS LABORALES MEDIANTE ASOCIACIONES O AGREMIACIONES

- La agremiación, asociación, empresa o entidad que afilie de manera irregular a la seguridad social en riesgos laborales será sancionada con multa de hasta cinco mil (5000) salarios mínimos mensuales legales vigentes conforme al artículo 2.2.4.2.5.3 del Decreto 1072 de 2015.
- Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben verificar que las agremiaciones, asociaciones, empresas o entidades que afilien trabajadores independientes estén registradas y autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST (JUNIO -2017 A DICIEMBRE 2019)

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1.	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.	De junio a agosto de 2017
2.	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	<p>Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.</p> <p>Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p>Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.</p>	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017

TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST (JUNIO -2017 A DICIEMBRE 2019)

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
3.	Ejecución	<p>Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de estándares mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.</p>	De enero a diciembre de 2018
4.	Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizara por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	De enero a marzo de 2019

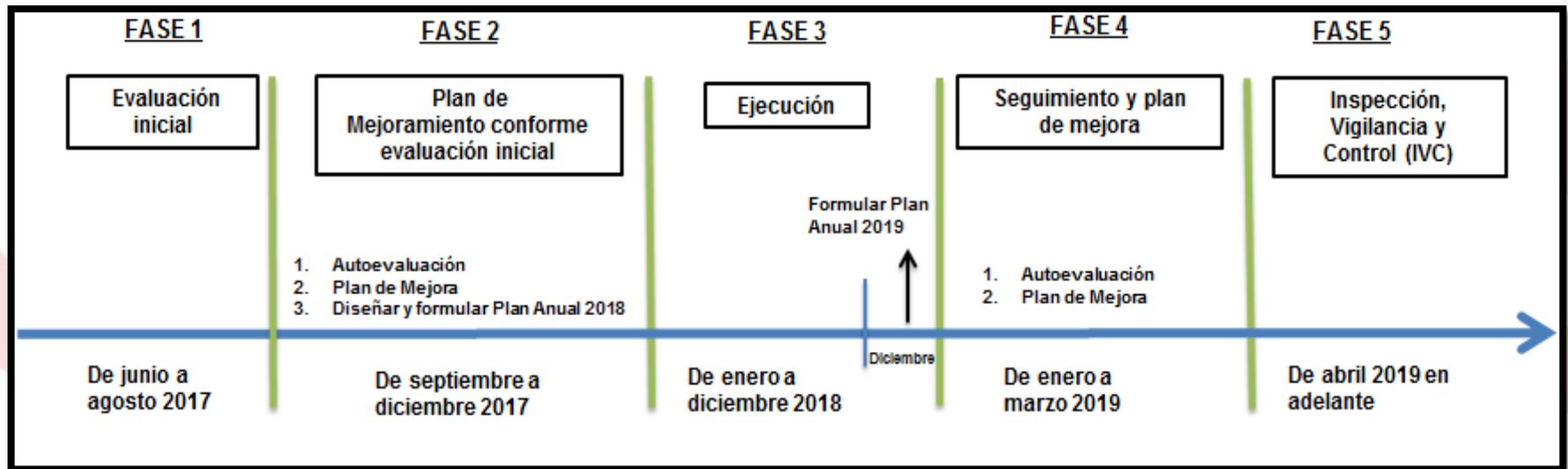
TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST (JUNIO -2017 A DICIEMBRE 2019)

DOMESTICO

	FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
5.	Inspección, Vigilancia y Control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos establecidos en la presente resolución.	De abril de 2019 en adelante

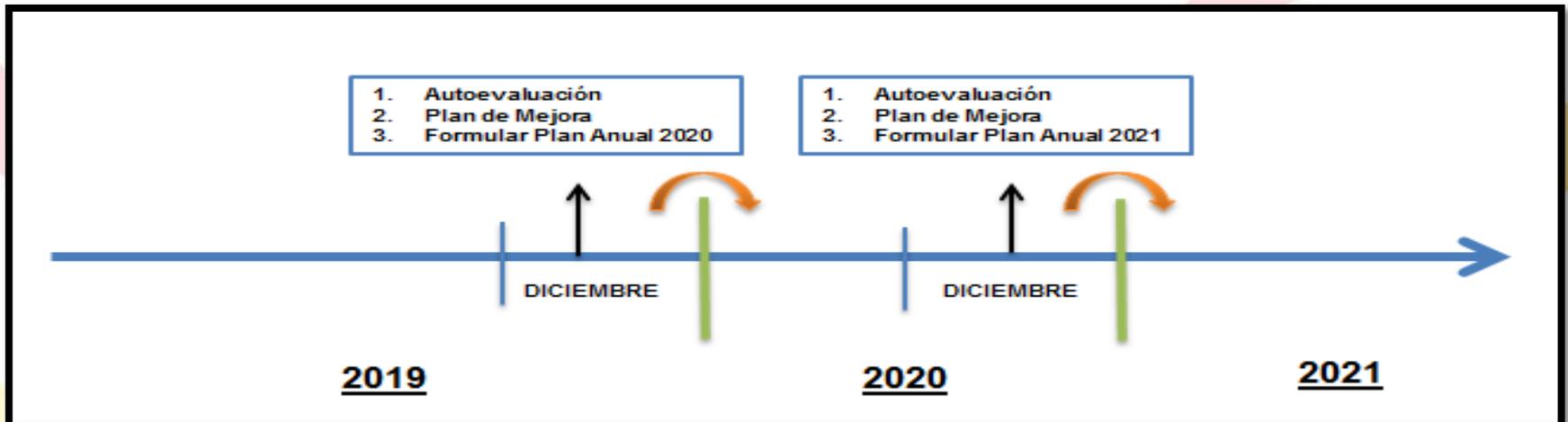
TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST (JUNIO -2017 A DICIEMBRE 2019)

Entre junio de 2017 y abril de 2019 se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica, así:



TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST (JUNIO -2017 A DICIEMBRE 2019)

- En el mes de diciembre de 2019, las empresas objeto de la presente resolución realizarán lo siguiente:
 - ✓ Aplicará la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación que forma parte de la presente resolución.
 - ✓ Formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2020.



TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST DE ENERO 2020 EN ADELANTE

- Desde enero del año 2020 en adelante, todos los SG-SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.
- El formulario de evaluación de estándares mínimos y los planes de mejora se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo, a partir de diciembre del año 2020, en adelante.

TIEMPOS DE APLICACIÓN DEL SG-SST DE ENERO 2020 EN ADELANTE

- En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el plan anual del SG-SST en el mes de diciembre del año anterior para empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del año siguiente como parte del plan anual, así:

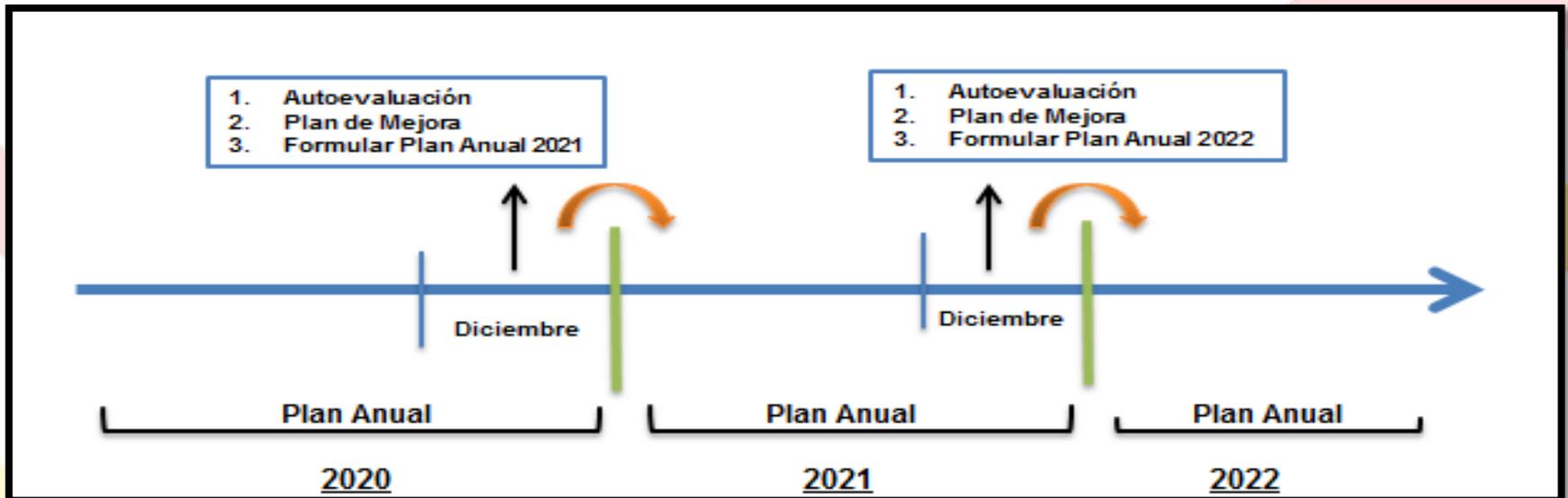


TABLA DE VALORES DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

- ✓ Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los estándares mínimos del SG-SST, se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes a asignar a cada uno.
- ✓ Para la calificación de cada uno de los ítems se tomarán los porcentajes máximos o mínimos de acuerdo a la tabla de valores del anexo técnico, si cumple o no el ítems del estándar.
- ✓ En los casos en los cuales no aplica el ítem del estándar, se deberá justificar dejando prueba de tal situación para otorgar el porcentaje máximo de calificación; en caso contrario, la calificación del ítem del estándar será igual a cero.

TABLA DE VALORES DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	Valor del ítem del estándar	PESO PORCENTUAL	Puntaje posible				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica*		
								Justifica	No Justifica	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (4%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	0.5	4					
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	0.5						
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	0.5						
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.	0.5						
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.	0.5						
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía.	0.5						
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía.	0.5						
			1.1.8 Conformación Comité Convivencia.	0.5						
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (6%)	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - PyP.	2	6						
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST, actividades de Promoción y Prevención - PyP.	2							
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST con curso (50 horas).	2							
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.	1	15					
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST.	1						
		Evaluación inicial del SG – SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.	1						
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	2						
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	2						
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño.	1						
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. (2%)	2.7.1 Matriz legal.	2						
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	1						
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	1							
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas.	2							
Gestión del cambio (1%)		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	1							

TABLA DE VALORES DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

II. HACER											
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional.	1	9							
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud.	1								
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo.	1								
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros. Periodicidad.	1								
		3.1.5 Custodia de Historías Clínicas.	1								
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones medico/laborales.	1								
		3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo fármaco-dependencia y otros).	1								
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras.	1								
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos.	1								
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.	2	5							
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral.	2								
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral.	1								
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1	6							
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1								
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1								
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1								
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1								
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	1								
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros.	4	15							
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.	4								
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional- cancerígenos y otros).	3								
		4.1.4 Realización mediciones ambientales químicos, físicos y biológicos.	4								
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros.	2.5	15							
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control.	2.5								
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos.	2.5								
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía.	2.5								
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	2.5									
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	2.5									
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.	5	10							
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.	5								

TABLA DE VALORES DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG -SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST. (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado.	1.25	5					
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.	1.25						
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.	1.25						
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST.	1.25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST. (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	2.5	10					
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.	2.5						
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	2.5						
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL.	2.5						
TOTALES					100					

- Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0) .

* Si el estándar No Aplica, se deberá justificar tal situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0).

BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO Y CON CONOCIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES LEGALES QUE ELLO IMPLICA, MANIFIESTO QUE LOS DATOS ANOTADOS EN EL PRESENTE FORMATO SON VERACES. (ART. 291 CÓDIGO PENAL COLOMBIANO)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

PLANES DE MEJORA CONFORME AL RESULTADO DE LA AUTOEVALUACION DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

- ✓ Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los estándares mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%.	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61% y 85%.	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%.	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

PLANES DE MEJORA CONFORME AL RESULTADO DE LA AUTOEVALUACION DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

- El plan de mejora conforme a la evaluación de los estándares mínimos, se debe presentar vía e-mail o por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales, quienes darán sus recomendaciones a través de los mismos medios de comunicación, rindiendo informe en julio de cada año.

El plan de mejora debe contener como mínimo lo siguiente:

- ✓ Las actividades concretas a desarrollar.
- ✓ Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.
- ✓ El plazo determinado para su cumplimiento.
- ✓ Los diferentes recursos administrativos y financieros.
- ✓ Fundamento y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

PLANES DE MEJORA A SOLICITUD DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

- Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en caso que detecten en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del SG-SST podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas.
- El plan debe contener como mínimo:
 - ✓ Las actividades concretas a desarrollar
 - ✓ La persona responsable de cada una de ellas
 - ✓ El plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan
 - ✓ Los diferentes recursos administrativos y financieros, el cual debe estar orientado a subsanar definitivamente las situaciones detectadas
 - ✓ Así cómo prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A partir de diciembre de 2018, para los indicadores del SG-SST y los estándares mínimos las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los cuales se determinará: la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral, así:

Nombre del Indicador	Definición	Fórmula	Periodicidad Mínima
Severidad de los accidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo.	$(\text{Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período "Z"} + \text{número de días cargados en el período "Z"} / \text{Horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 240.000.$	Anual
Frecuencia de los accidentes laborales.	Número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo.	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 240.000.$	Anual
Mortalidad de los accidentes laborales.	Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"}) * 100.$	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z"} / \text{Promedio total de trabajadores en el período "Z"}) * 10^n.$	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z"} / \text{Promedio total de trabajadores en el período "Z"}) * 10^n.$	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común} / \text{Número de días de trabajo programados}) * 100.$	Anual

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Respecto a los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo las empresas o entidades contratistas debe tener presente, que:

- ✓ En los indicadores los empleadores y empresas contratistas deberán sumar o tener presentes a todos los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas aquellas personas que presten sus servicios bajo cualquier clase o modalidad de contratación.
- ✓ Las empresas no pueden crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- ✓ No se puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidente.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ✓ No les está permitido a las empresas levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se pueden crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal superior a un día y que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y llevado a las estadísticas de estándares mínimos.
- ✓ Cada empresa establecerá de manera autónoma e independiente, tendrá los soportes correspondientes a los indicadores contemplados en los artículos 2.2.4.6.20, el artículo 2.2.4.6.21 y el artículo 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015 los cuales evalúan la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST, a disposición del Ministerio del Trabajo.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA TRABAJADORES EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

- ✓ Para los trabajadores que desempeñen actividades de alto riesgo a las que hace referencia el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003, el empleador deberá realizar en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, una definición del cargo, en donde se indiquen las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar dónde desempeña su labor; así mismo, deberá identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a dichas actividades.
- ✓ Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales darán asesoría, capacitación y asistencia técnica a las empresas con actividades de alto riesgo, en relación a las obligaciones, deberes, actividades y funciones establecidas en el presente artículo.

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

- Todo empleador que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial, deberá articularlo con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN INDUSTRIAS MAYORES

- Las empresas fabricantes, importadoras, distribuidoras, comercializadoras y usuarios de productos químicos peligrosos, deberán tener un programa de trabajo con actividades, recursos, responsables, metas e indicadores para la prevención de accidentes en industrias mayores, con la respectiva clasificación y etiquetado de acuerdo al Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos observando al respecto la Ley 320 de 1996 y las diferentes obligaciones y deberes de las empresas o contratantes.

ACTUALIZACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

- Los estándares mínimos establecidos en la presente resolución serán actualizados cada diez (10) años por el Ministerio del Trabajo.
- Los ajustes técnicos, administrativos y operativos en la implementación y los cambios normativos a los estándares mínimos los realizará la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

VIGILANCIA DELEGADA

- Las ARL de acuerdo al Art. 56 del Decreto 1295 de 1994, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control del cumplimiento en la prevención de los riesgos laborales de las empresas afiliadas, en especial deberán estudiar, analizar y dar las recomendaciones que sean del caso a los planes de mejora que deben realizar las empresas luego de realizar la autoevaluación de estándares mínimos, e informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las empresas que no realicen los ajustes y actividades de mejora.

VIGILANCIA DELEGADA

- Así mismo, de acuerdo con lo señalado en el parágrafo del artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 las ARL ejercerán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución respecto al SG-SST e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo el incumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas

SANCIONES

- El incumplimiento a lo establecido en la resolución de estándares mínimos, el anexo técnico y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, serán sancionados en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.
- Conforme a los artículos 8 y 11 de la Ley 1610 de 2013, o la norma que los modifique, sustituya o adicione se podrá dar el cierre parcial o definitivo de empresas, tareas, centros o sedes de trabajo.

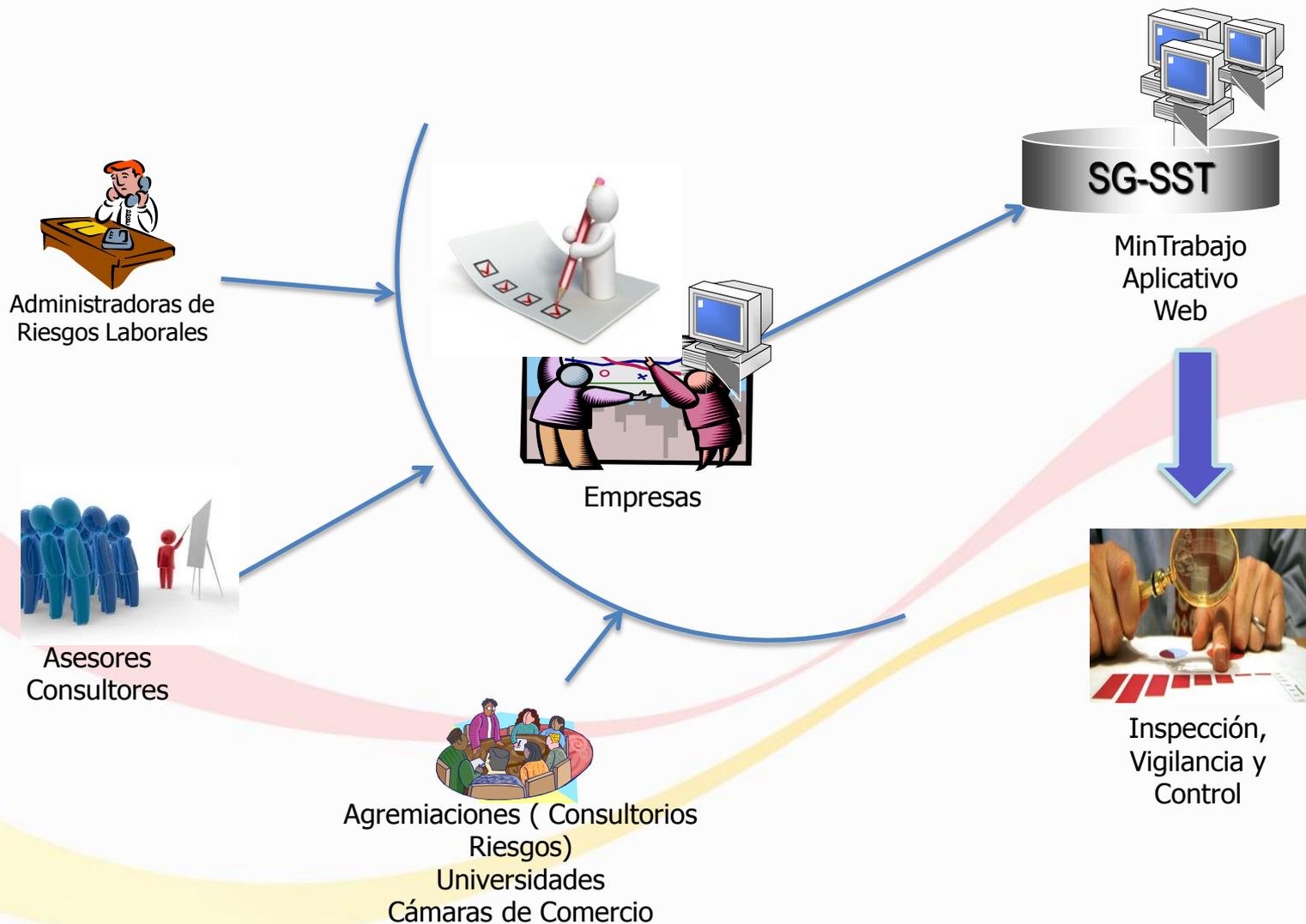
SANCIONES

- En el acto administrativo de sanción se debe señalar con precisión y claridad cada uno de los estándares mínimos objeto de investigación y sanción administrativa laboral; identificando claramente, las personas naturales o jurídicas objeto de investigación, cada estándar presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes en cada caso.
- Y lo consagrado en cuanto a la Acción de Repetición del Art. 2 de la Ley 678 de 2001 y el numeral 5° artículo del artículo 161 del CPACA.

RESOLUCION No. 1111 de 2017.

**Por la cual se definen los Estándares
Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad
y Salud en el Trabajo para empleadores y
contratantes.**

MECANISMOS PARA EL APOYO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)



ORGANIZACIÓN **INTERNACIONAL DEL** **TRABAJO**

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



DURMIENDO EN EL TRABAJO



18. INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES



LEY 1562 DE 2012

Artículo 13°. Sanciones

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales

LEY 1562 DE 2012

Artículo 13°. Sanciones

Suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso

LEY 1562 DE 2012

Artículo 13°. Sanciones

En caso muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional El Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales

LEY 1610 DE 2013

LEY DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL EN RIESGOS LABORALES

Ley 1610 de 2013

- **Artículo 1**

- *Competencia general.* Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

Ley 1610 de 2013

- **Artículo 8°. Clausura del lugar de trabajo.** Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción **de cierre del lugar de trabajo** cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

- La sanción a aplicar será por el término de tres (3) a diez (10) días hábiles, según la gravedad de la violación y mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

Ley 1610 de 2013

- ARTÍCULO 9°. Prueba de oficio. El inspector de trabajo y seguridad social
- Artículo 10°. Período Probatorio. Cuando deban predicarse pruebas se señalará un término no mayor a diez (10) días hábiles. Vencido el período probatorio se dará traslado al investigado por tres (3) días hábiles para que presente los alegatos respectivos

Ley 1610 de 2013

- Artículo 11°. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad.

Ley 1610 de 2013

- Artículo 12. Graduación de las sanciones. criterios:
- 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
- 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
- 3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
- 4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

Ley 1610 de 2013

- 5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
- 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

Ley 1610 de 2013

- 7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
- 8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
- 9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

DOSIMETRIA EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

DECRETO 1072 DE 2015

TITULO 4

RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO 11

**CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS
MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS
NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**



Artículo 2.2.4.11.1. Objeto.

Las normas del presente capítulo tienen por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

(Decreto 472 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.4.11.2. Campo de aplicación.

Las normas del presente capítulo se aplican a las actuaciones administrativas que adelanten los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales, y la Dirección de Riesgos Laborales de ese mismo Ministerio por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

(Decreto 472 de 2015, art. 1)

Artículo 2.2.4.11.3. *Principios.*

DEBIDO PROCESO

**NO REFORMATIO IN
PEJUS.**

NON IN IDEM.

IGUALDAD

IMPARCIALIDAD

MORALIDAD

PUBLICIDAD

EFICACIA

CELERIDAD

**PROPORCIONALIDAD Y
RAZONABILIDAD**

Artículo 2.2.4.11.4. *Criterios para graduar las multas.*

a. La reincidencia en la comisión de la infracción.

b. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.

c. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.

Artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas.

d. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

e. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.

f. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

Artículo 2.2.4.11.4. *Criterios para graduar las multas.*

g. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.

h. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

i. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.

Artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas.

- i. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
- j. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
- k. La muerte del trabajador.

(Decreto 472 de 2015, art. 4)

Artículo 2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art. 30 Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor multa en SMMLV		
Microempresa	hasta 10	<500 SMLMV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 10	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 - 50	501 A <5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 6 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 - 200	100.000 A 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o mas	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Cuantificación de multas

Pequeña empresa la cual no reporto un accidente de trabajo a la ARL, EPS y Mintrabajo, sucedido en las instalaciones de la empresa

Salario Mínimo \$689.454

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV) (VIOLACION DE NORMAS)	Art. 30 Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV) (REPORTE)	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV) (ATM)
			Valor multa en SMMLV		
Mediana empresa	De 51 - 200	100.000 A 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
			De \$14.478.534 hasta \$68.945.400	De \$35.162.154 hasta \$68.945.400	De \$104.107.554 hasta \$275.781.600

Cuantificación de multas

Empresa la cual no reporto un accidente de trabajo a la ARL, EPS y Mintrabajo, sucedido en las instalaciones de la empresa

Salario Mínimo año 2016 \$ 689.454.00

TAMAÑO DE EMPRESA	NUMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN SMMLV	Art. 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV) (VIOLACION DE NORMAS)	Art. 30 Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV) (REPORTE)	Art. 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV) (ATM)
			Valor multa en SMMLV		
Gran empresa	De 201 o mas	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000
			De \$69.634.854 hasta \$344.727.000	De \$69.634.854 hasta \$689.454.000	De \$276.471.054 hasta \$689.454.000

Artículo 2.2.4.11.6. Obligatoriedad de incluir los criterios para graduar las multas.

Las Direcciones Territoriales y las Oficinas en primera instancia y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en segunda instancia, así como Unidad Investigaciones Especiales, deberán incluir en el acto administrativo que imponga la sanción, los criterios aplicables al momento graduar las multas



Artículo 2.2.4.11.7. Plan de mejoramiento.

Los Inspectores Trabajo y Seguridad Social, los Directores las Oficinas y la Unidad Investigaciones Especiales podrán ordenar de Mejoramiento, con fin de que se efectúen correctivos tendientes a superación de las situaciones irregulares detectadas en de seguridad y salud en trabajo y demás normas del Sistema General de Laborales.

(Decreto 472 de 2015, art. 7)

Artículo 2.2.4.11.7. Plan de mejoramiento.

Plan contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, plazo determinado para su cumplimiento; y su ejecución estar orientada a subsanar definitivamente las situaciones así como a prevenir en el futuro se puedan volver a presentar.

De la clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo empresa y la paralización o prohibición inmediata de los trabajos o tareas



Artículo 2.2.4.11.8. *Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo.*

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad policía administrativa, mediante Auto debidamente motivado, podrán el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así:

- a. (3) días a (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en inciso 2° del artículo 8° la Ley 1610 201

- b. De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° artículo 8° la 1610 de 2013, en caso incurrir nuevamente en cualquiera los hechos sancionados conforme al literal anterior.



Artículo 2.2.4.11.9. *Términos de tiempo para suspensión de actividades o cierre definitivo de empresa por parte de los Directores Territoriales.*

En caso que continúen los hechos que originaron la medida cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya reincidencia, Inspector Trabajo y Seguridad Social trasladara el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al definitivo la empresa.

Artículo 2.2.4.11.10. Procedimiento para la imposición de la medida de cierre o suspensión de actividades.

Las medidas de cierre o suspensión actividades de que trata el presente decreto serán impuestas mediante auto debidamente motivado, y su ejecución se llevará a cabo mediante imposición sellos oficiales del Ministerio Trabajo den cuenta la infracción cometida.

Artículo 2.2.4.11.11. *Contenido de la decisión*

Auto al que se hace referencia en el artículo anterior deberá contener:

- La individualización de la persona natural o jurídica y el establecimiento de comercio o lugar de trabajo
- El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la medida.
- El periodo de tiempo durante el cual se impone la medida.
- Las normas infringidas con los hechos probados.

Artículo 2.2.4.11.12. *Paralización o prohibición inmediata de trabajos y tareas.*



Sin perjuicio de lo establecido en este capítulo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad . de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1610 de 2013.

Artículo 2.2.4.11.13. Respeto de los derechos laborales y prestaciones sociales.

En ningún caso la suspensión de actividades o cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que opere la clausura o suspensión se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones sociales a que éstos tengan derecho.



MINTRABAJO

CUANDO EL JEFE NO ESTA



19. JURISPRUDENCIA EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



INTRODUCCIÓN

LEY 1395 DE 2010

Artículo 114. Derogado por el art. 309, Ley 1437 de 2011. Las entidades públicas de cualquier orden, encargadas de reconocer y pagar pensiones de jubilación, prestaciones sociales y salariales de sus trabajadores o afiliados, o comprometidas en daños causados con armas de fuego, vehículos oficiales, daños a reclusos, conscriptos, o en conflictos tributarios o aduaneros, Sentencia C-539 de 2011 Exequible.

INTRODUCCIÓN

LEY 1395 DE 2010

Artículo 114(...)

(...) para la solución de peticiones o expedición de actos administrativos, tendrán en cuenta los precedentes jurisprudenciales que en materia ordinaria o contenciosa administrativa, ([Sentencia C-539 de 2011](#)), **en el entendido que los precedentes jurisprudenciales a que se refiere la norma deben respetar la interpretación vinculante que realice la Corte Constitucional.** por los mismos hechos y pretensiones, se hubieren proferido en cinco o más casos análogos. **Corte Constitucional Sentencia C-539 de 2011.**

LEY 1395 DE 2010

ARTÍCULO 115.

Facúltese a los jueces, tribunales, altas cortes del Estado, Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales de la Judicatura para que cuando existan precedentes jurisprudenciales, conforme al artículo 230 de la Constitución Política, **el artículo 10 de la Ley 153 de 1887 y el artículo 4o de la Ley 169 de 1896**, puedan fallar o decidir casos similares que estén al Despacho para fallo sin tener que respetar el turno de entrada o de ingreso de los citados procesos, conforme a lo señalado en el artículo 18 de la Ley 446 de 1998.

CASOS DE RESPONSABILIDAD PENAL

**TRABAJADOR SE ACCIDENTA Y MUERE
LLEVANDO MATERIALES EN OBRA.**

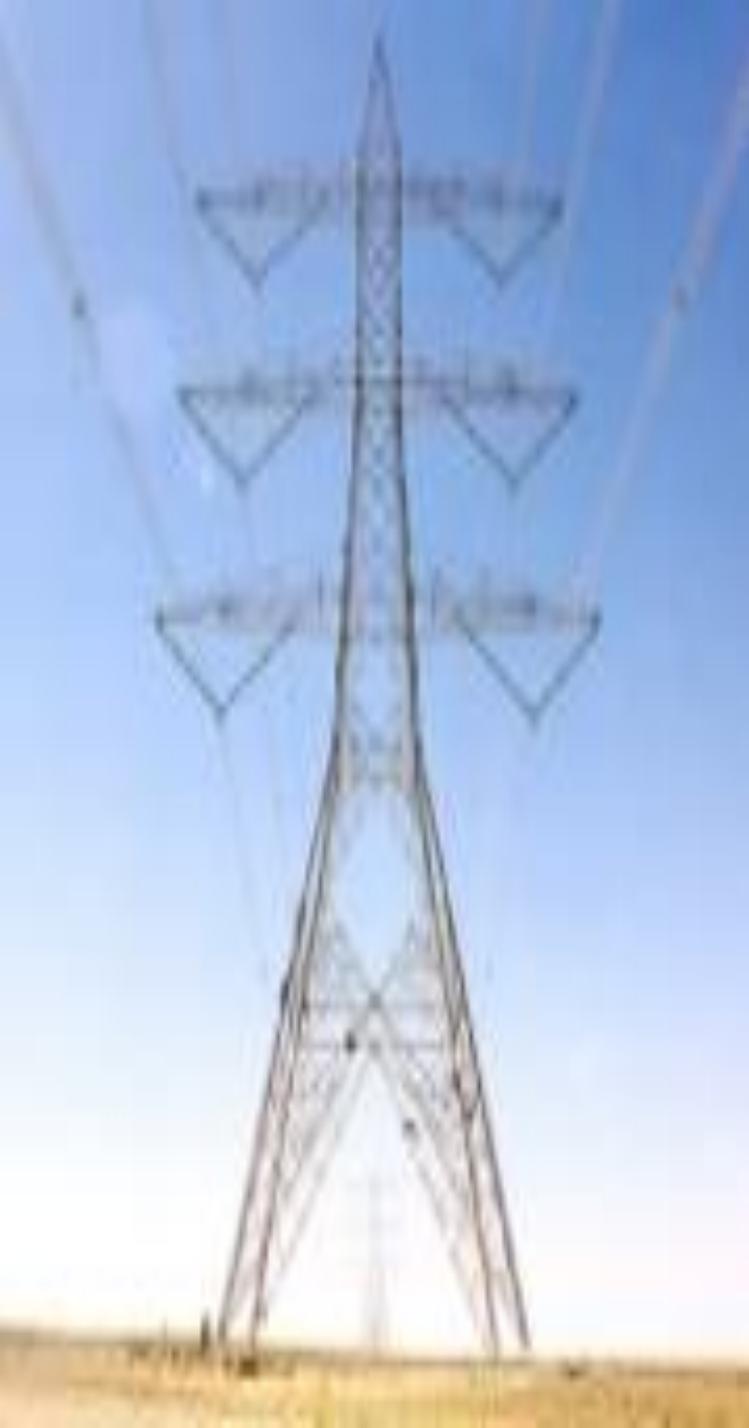
MALAS ESCALERA -

**DIRECTOR DE OBRA VS JEFE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO.**

CONDENA:

46 MESES.

DIRECTOR DE OBRA.



CASOS PENALES

**INGENIERO INDUSTRIAL
JEFE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO VIOLA Y
DESCONOCE RESOLUCION
1348 DE 2009.**

**CONDENA: Homicidio culposo,
arco eléctrico.**

42 MESES.

Jefe de SST.

CASOS PENALES

CURSO DE ALTURAS NO PAGO POR LA EMPRESA Y SE ACCIDENTA TRABAJADOR EN ENTRENAMIENTO.

CONDENA:

**42 MESES, JEFE S.S.T
48 MESES GERENTE EMPRESA.
43 MESES ENTRENADOR.
42 MESES COMERCIAL**



CASOS PENALES



**CONSUMO DE MARIHUANA EN OBRA
DE CONSTRUCCIÓN.**

CONDENA:

**44 MESES DIRECTOR OBRA.
NO HAY JEFE DE SST.**

CASOS PENALES



**TRABAJADOR INCAPACITADO
TRABAJANDO EN OTRA OBRA.**

CONDENA:

**34 MESES TRABAJADOR PECULADO
CONTRA LOS RECURSOS DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

CASOS PENALES

MÉDICO PAGO POR LA ARL.

NO EXISTE REINVERSIÓN.

CONDENA:

**46 MESES MEDICO, PECULADO CONTRA LOS
RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

48 MESES JEFE SST.

44 MESES COMERCIAL ARL.





PAGINAS WEB

www.presidencia.gov.co

Parte izquierda pantalla se encuentran los vínculos para leyes y decretos cuyos vínculos llevan a las leyes y decretos año por año desde 1992 – 2015



PAGINAS WEB

<http://www.urnadecristal.gov.co/>

- Transparencia Gubernamental
- Participación Ciudadana
- El Gobierno te Responde

PAGINAS WEB

www.corteconstitucional.gov.co

- Relataría
- Radicador de sentencias
- Formulario de búsqueda por temas o sentencia específica

PAGINAS WEB

www.cortesuprema.gov.co

- Consulta jurisprudencial
- Búsqueda de providencias
- Laboral
- Explorador de documentos
- Clic en la carpeta amarilla



PAGINAS WEB

www.secretariasenado.gov.co

- Leyes y antecedentes
- Antecedentes de ley
- Formulario



PAGINAS WEB

<http://www.mintrabajo.gov.co/>

Publicaciones

Prensa

Normatividad

Tramites y servicios

PAGINAS WEB

<http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Salud

Normatividad

Protección Social

Servicio al ciudadano

PAGINAS WEB

FONDO DE RIESGOS LABORALES

Manuales

Leyes

Decretos

Reformas

Guías técnicas



PAGINAS WEB

<http://www.comunidadandina.org/>

- Sistema Andino de Integración
- Temas
- Documentos
- Normatividad andina
- Solución de controversias
- Estadísticas



PAGINAS WEB

<http://www.comunidadandina.org/>

- Sistema Andino de Integración
- Temas
- Documentos
- Normatividad andina
- Solución de controversias
- Estadísticas

PAGINAS WEB

<http://www.ilo.org/public/spanish/>

[Temas](#)

[Regiones](#)

[Eventos y reuniones](#)

[Publicaciones](#)

[investigaciones](#)





MINTRABAJO

20.RETOS Y AVANCES EN RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA.

EL MINTRABAJO EN EL CONTEXTO DE PAIS

Ministerio del Trabajo se ha querido enfocar en dos frentes especiales:

- 1) El compromiso por extender cobertura en riesgos a poblaciones hasta ahora desprotegidas, con vocación prioritaria hacia el trabajo en el campo.
- 2) La generación de una cultura de la seguridad que se estructure sobre tolerancia cero con los accidentes graves y mortales de origen laboral.

TOTAL DE LAS MULTAS IMPUESTAS

EN PESOS		
SANCIONES	2015	Corte a junio de 2016
Violación a normas laborales y de riesgos laborales.	\$4.492.594.655	\$2.846.776.961

EN DÓLARES		
SANCIONES	2015	Corte a junio de 2016
Violación a normas laborales y de riesgos laborales.	USD 1.414.758,28 (Tasa representativa a Diciembre de 2015)	\$USD 966.940,89 (Tasa representativa a Junio 2016)

SANCCIONES

EMPRESA	VALOR DE LA MULTA
EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.	\$ 689.454.000
RECAUDO BOGOTA S.A.S.	\$ 689.454.000
CONSORCIO CONSTRUCTOR RUTA DEL SOL CONSOL Y OTROS	\$ 517.091.250
FERTILIZANTES COLOMBIANOS - FERTICOL S.A	\$ 515.480.000
ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	\$ 479.860.680
YUMA CONSESIONARIA S.A	\$ 451.045.000
HOSPITAL CENTRAL DE LA POLICIA NACIONAL DE BOGOTÁ	\$ 344.727.000
MINERA LAS BRISAS DE COLOMBIA S.A.S	\$ 344.717.000
ALMACENES ÉXITO S.A.	\$ 322.175.000
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL META S.A. E.S.P-EDESA S.A. E.S.P	\$ 283.350.000
UNION TEMPORAL BOCATOMA PTAP	\$ 283.350.000
SCADA Y TECNOLOGIA S.A.S	\$ 283.350.000
M&A PROYECTOS S.A.S	\$ 283.350.000
JCM CONSTRUCCIONES S.A.S	\$ 283.350.000
CHILCO DISTRIBUIDORA DE GAS Y ENERGIA SAS ESP	\$ 282.676.550
MECM PROFESIONALES CONTRATISTAS SAS	\$ 282.676.550
ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.	\$ 282.676.550

SANCIONES DECRETO 1072 DE 2015

CLAUSURA DEL LUGAR DE TRABAJO

- Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Directores Territoriales, mediante Auto debidamente motivado, podrán ordenar el **cierre o clausura del lugar de trabajo** cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.
- La sanción a aplicar será por el **término de TRES (3) a TREINTA (30) días hábiles**, según la gravedad de la violación y mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida

SANCIONES DECRETO 1072 DE 2015

TOTAL CIERRE DE EMPRESAS A NIVEL NACIONAL

EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO	4
EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO	22

SANCCIONES DECRET0 1072 DE 2015

CIERRES DE LUGARES DE TRABAJO MÁS REPRESENTATIVOS

DIRECCIÓN TERRITORIAL	EMPRESA	NUMERO DE DÍAS
ANTIOQUIA	TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN y TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE ANTIOQUIA	17
GUAJIRA	DIEZ INGENIERIA SAS	23
ATLÁNTICO	COMPAÑÍA CONSTRUCTORA EL SUEÑO	10
ARAUCA	CONSORCIO SANTANDER	5

RECAUDO 2016

COMPORTAMIENTO RECAUDO POR MULTAS AÑO 2016



En el año 2016 se han recaudado por concepto de multas en el Fondo de Riesgos Laborales la suma de \$1.467.246.501

Estadísticas de Afiliados a Riesgos Laborales

2014	Empresas afiliadas	Afiliados Dependientes	Afiliados Independientes	Total Afiliados
Total Promedio	595.063	8.509.554	427.376	8.936.931

2015	Empresas afiliadas	Afiliados Dependientes	Afiliados Independientes	Total Afiliados
Totales Promedios	643.894	9.148.073	508.754	9.656.828

2016	Empresas afiliadas	Afiliados Dependientes	Afiliados Independientes	Total Afiliados
Totales Promedios	678.890	9.457.311	479.382	9.936.693

RETOS

- **RESOLUCION ÚNICA EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO.**

RETOS

- **CONCEPTOS UNIFICADOS EN RIESGOS LABORALES.**

RETOS

- **CONSULTORIOS JURIDICOS EN RIESGOS LABORALES.**

RETOS

- **Regulación y parámetros técnicos para el reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales en la Minería (enfermedades directas Decreto 1477 de 2014).**

Proyectos de reglamentación

- **Decretos**
- **Resoluciones.**

NORMAS PUBLICADAS

- **WWW.MINTRABAJO.GOV.CO**

Muchas
Gracias!