

PLAN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL DE BANCOMPARTIR 2015
“PROCESO DE ACTUALIZACIÓN Y AJUSTE CONFORME A LOS LINEAMIENTOS
DEL DECRETO 1443 DE 2014”

FERNEY ACEVEDO GAMBOA
JAIME RAMÍREZ VALDERRAMA
SONIA ANDREA GARCÍA TORRES

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ
2015

PLAN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL DE BANCOMPARTIR 2015
“PROCESO DE ACTUALIZACIÓN Y AJUSTE CONFORME A LOS LINEAMIENTOS
DEL DECRETO 1443 DE 2014”

FERNEY ACEVEDO GAMBOA
JAIME RAMÍREZ VALDERRAMA
SONIA ANDREA GARCÍA TORRES

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad
Social

EMILCE GARZÓN PEÑA
ASESORA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ
2015

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, ____ Septiembre de 2015

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de tesis a Dios, a nuestros padres y familias nucleares respectivas. A Dios porque ha estado presente en nuestra mente y pensamiento para la construcción del presente documento, a nuestros padres, quienes a lo largo de nuestras vidas se han preocupado por formar cada vez mejores personas con su incondicional apoyo en todos los ámbitos y a nuestras muy queridas familias nucleares por ser los motores que han permitido que sueños y metas personales de cada uno de los integrante del grupo se materialicen al día de hoy.

Agradecimientos

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos el grupo de trabajo. Por esto agradezco a nuestro director de trabajo, Dra. Emilce Rodríguez, a mis compañeros Jaime Ramírez Valderrama, Sonia García, a quienes a lo largo de este tiempo han puesto a prueba sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este reto la construcción del documento “Análisis y readecuación del plan de salud ocupacional en Bancompartir”.

A Gregorio Mejía Solano Presidente de Bancompartir invaluable promotor de la retórica “la teoría y la práctica empresarial deben procurarse los espacios para construir un mejor conocimiento” (aplicación del conocimiento a casos concretos), a nuestros padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado la formación académica, siempre han creído en todo. A nuestros profesores quienes a lo largo de estas jornadas de estudio han procurado por transmitir sus conocimientos. Gracias a cada una de las familias nucleares por su apoyo incondicional en el tiempo en el cual se desarrolló esta especialización y finalmente un eterno agradecimiento a esta enemerita universidad la cual abrió sus puertas a personas como como nosotros, con la convicción de preparar mejores profesionales que construyan un mejor País.

Tabla de contenido

Introducción	9
Capítulo 1. Bancompartir: una entidad con historia	12
1.1 Antecedentes E Historia De La Entidad Financiera	12
1.2 Futuro de Bancompartir y de sus trabajadores.....	13
1.3 Políticas y estrategias en salud ocupacional	15
Capítulo 2. Análisis al modelo actual de salud ocupacional	38
2.1 Avances e impactos.....	38
Capítulo 3. : actualización del modelo existente “manual de salud ocupacional y bienestar social “en una entidad financiera	44
3.1 Razones y necesidad de actualizar el manual actual de salud ocupacional	44
3.2 Impactos en el recurso humano de los cambios a proponer al actual manual de salud ocupacional y bienestar social.	45
3.3 Beneficios del nuevo manual de salud ocupacional y bienestar social.....	46
3.4 Propuesta metodológica para la implementación del nuevo manual de salud ocupacional y bienestar social.....	56
Conclusiones	56

Lista **de**
referencias.....57;**Error!**

Marcador no definido.

Lista de tablas

Tabla 1. Normatividad en temática de seguridad social y salud ocupacional.....16

Tabla 2. Comparativo de las normas de mayor trascendencia dentro del desarrollo.....23

de Salud Ocupacional.

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto el análisis, actualización y ajuste del Plan de Salud Ocupacional en BANCOMPARTIR, a raíz de los recientes cambios normativos, partiendo de un análisis cualitativo de la situación del BANCO, en aras de implementar un plan integral que permita consolidar una cultura de salud ocupacional en Bancompartir.

El Plan se estructura bajo las directrices del Decreto 1143 de 2014, "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

El presente trabajo se ha estructurado bajo una guía capitular a desarrollar con el cual se dará a conocer al lector el proceso de análisis, actualización y ajuste del programa de salud ocupacional construidos conforme a la ley 1562 del año 2012 y la propuesta de los cambios a realizar al mismo de acuerdo a los lineamientos expuestos en el decreto 1143 de 2014.

Introducción

“La banca social, sustentable, sostenible o alternativa, se distingue de la banca convencional en la naturaleza social de los proyectos que financia, en la orientación ética de las empresas en las que invierte y en la transparencia de sus acciones. (Guevara)

BANCOMPARTIR ha tenido una trayectoria amplia desde hace más de 25 años contribuyendo al desarrollo de los microempresarios y pequeñas empresas en Colombia, posicionándose en el mercado financiero con una de las compañías de mayor reconocimiento en el segmento de microcrédito. La razón del reconocimiento que ha dado el mercado colombiano, es entre otras la calidad del recurso humano que integra la compañía el cual contempla una serie características como lo son la amabilidad, el compromiso, la eficacia, la eficiencia, entre otro; todas las anteriores características han permitiendo al banco dar beneficios económicos y sociales a la población colombiana.

Los programas de salud ocupacional se han convertido en la actualidad en un tema de relevancia dentro de las compañías, dado que promulgan muchos beneficios a favor de los trabajadores, quienes se ven protegidos con los programas y estrategias de promoción y prevención que buscan generar un mejor bienestar y salud para los trabajadores.

Para ello se estructura el sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG_SST) como el desarrollo de una política que incluye las etapas de organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer,

evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en los lugares de trabajo, situación que se ha concebido dentro del SG_SST en Colombia.

BANCOMPARTIR desde sus inicios se ha destacado por tener una cultura organizacional estable, sólida y comprometida con la población microempresarial de Colombia, pero con el paso de los años y los cambios normativos respecto a la temática de riesgos y salud ocupacional, se hizo recurrente actualizar algunos aspectos de su misión, visión y sus valores corporativos, en razón de ser ellos, el motor de la organización; sin embargo estas reformas no alcanzaron a constituirse en un proceso real de fortalecimiento de la cultura organizacional.

De allí que el proyecto de investigación parte de la hipótesis de trabajo que en BANCOMPARTIR la política actual de salud ocupacional y bienestar, no permean la vivencia de una verdadera cultura organizacional y una mayor productividad de los trabajadores de la compañía”

De esta forma el producto a desarrollar estará enfocado en la actualización de la reglamentación vigente y la propuesta de ajustar el documento que contenga mejoras de la política de salud ocupacional de la empresa, consolidando un sistema de gestión de riesgos y salud ocupacional cuya finalidad es la prevención de riesgos laborales a futuro en la compañía, de acuerdo a los lineamientos expuestos en el Decreto 1143 de 2014.

La construcción y desarrollo de este proyecto, ha sido puesto a consideración de la Gerencia General de la compañía, la cual ha sido recibida como una propuesta importante y avalando su desarrollo, cuyo objetivo final es la mejora del actual sistema de política y salud ocupacional, con el cual se obtenga un documento de consulta que sirva como guía para la implementación de un plan integral de salud en entidades financieras, y una fuente literaria a nivel académico.

El desarrollo de la temática propuesta plantea un marco metodológico que por su origen, es de tipo explicativo, exploratorio, modelo cualitativo, centrado en una temática básica de salud ocupacional.

El documento se estructura así:

Cap.1: Referente a los antecedentes e historia de la entidad financiera desde sus inicios hasta la actualidad, ilustrando al lector la vocación de BANCOMPARTIR por la parte social, sustentable, sostenible o alternativa diferente de la banca tradicional.

Cap.2: Presenta la contextualización de la política y estrategias en la salud ocupacional que ha regido hasta el 2014, al igual que el planteamiento del futuro de la compañía y de los trabajadores de la misma, que sirve de insumo para realizar el análisis del modelo actual del sistema de salud ocupacional.

Cap.3: Da cuenta del planteamiento de la actualización del actual Sistema de Salud Ocupacional que incluyen la introducción de los cambios normativos vigentes y los respectivos beneficios que traerán para la compañía y sus trabajadores.

En el desarrollo de la construcción y consolidación de Plan Integral de Salud Ocupacional se inició con la consolidación de un grupo interdisciplinario (que abarcó profesionales de muchas áreas del banco) para promover un ambiente de trabajo sano y seguro, que permita cumplir con las normas legales vigentes en Colombia y demás requisitos que suscriba la organización en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Bienestar social, todo lo anterior con el objetivo de construir e implementar un plan integral de salud ocupacional y bienestar social para todos los trabajadores de BANCOMPARTIR.

Capítulo 1

Bancompartir: una entidad con historia

1.1 Antecedentes e historia de la entidad financiera

La compañía data desde el año 1993 cuando el grupo Sol (Corposol) que desarrollo durante varios años actividades más allá de la simple intermediación adquirió a la financiera fénix, compañía de financiamiento comercial, entidad creada en 1969, sujeta a la inspección y vigilancia de la superintendencia bancaria. En ese momento se cambió la razón social de la compañía a Finansol, con lo cual se dio un paso de ONG a una entidad formalizada en el sector financiero de la época.

Debido a los resultados que se registraron en esos años después de haberse formalizado, producto de la situación económica y del sector financiero de Colombia vivida en la época; en el año de 1996 se integraron como accionistas el IFI, Acción Internacional, Triodos, Profund Internacional, Fundes, La Fundación Social, entre otros. , situación que condujo a en el año de 1997 se modificara la razón social a Finamérica teniendo mucha más acogida y llegando a más lugares del territorio nacional.

En el año 2003, el gobierno nacional ordenó la liquidación del IFI y se oficializo la venta de la participación accionaria del estado, es así como en noviembre de 2004 las cajas de compensación familiar Colsubsidio, Cafam y Comfandi adquirieron el 90% de la participación accionaria y acción internacional conservó el 9% en la entidad. Posteriormente, en 2006, las tres (3) cajas de compensación le ofrecieron una participación accionaria de la compañía a Comfenalco Cartagena, quedando con el 9.65% del capital social.

En diciembre de 2010, se aprueba por parte de la Superfinanciera el proceso de fusión por absorción de Finamerica con Financiera Compartir, con lo cual la fundación compartir entra a formar parte de los accionistas de la nueva entidad.

En noviembre de 2014, mediante resolución no. 2133 del 28 de noviembre de 2014, la superintendencia financiera de Colombia autorizó la conversión de Finamérica s.a. compañía de financiamiento en establecimiento bancario. El primero de marzo de 2015 mediante resolución 1904 la superintendencia dio visto libre para operar como BANCOMPARTIR al corte de este periodo la compañía contaba con más de 1550 trabajadores.

1.2 Futuro de BANCOMPARTIR y de sus trabajadores

La entidad en su decisión de continuar aportando al proceso de inclusión social a través de la actividad de las micro finanzas y luego de haber adelantado un proceso de fusión satisfactorio, definió como una de sus alternativas la de prepararse para el siguiente paso, convertirse en un banco especializado en microfinanzas, la decisión tomada por la Junta Directiva, impactaría la vida no sólo de los cerca de 1.700 colaboradores que a la fecha estaban vinculados con la compañía, sino la de miles de empresas de familia que se beneficiaban de sus servicios. La anterior situación se constituyó en un reto inmenso, la incertidumbre y los diferentes aspectos, parecerían consolidarse en una expectativa de gran envergadura para la Compañía, pues este sería uno de los grandes cambios que sufriría la organización en 28 años de existencia.

Siendo el factor humano la clave del éxito para conseguir la sostenibilidad de las organizaciones en el tiempo, la cultura organizacional, junto con los valores internos, al igual que el apoyo de los accionistas, permitió generar nuevas oportunidades laborales para cerca de

1700 colaboradores con los que cuenta la compañía, brindando así bienestar para los trabajadores y sus familias.

La apuesta estratégica se habría focalizado en generar mejores condiciones laborales, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, permitiendo de esta manera preparar a la entidad para el futuro, con lo cual la entidad sería vista como una de las mejores compañías para trabajar y desarrollarse profesionalmente en el país.

Los empleados de BANCOMPARTIR se caracterizan por ser personas con una calidez humana en su forma de relacionarse, en el compromiso por cumplir los objetivos planteados cada año y en afianzar la fidelidad con la cultura y valores corporativos.

La motivación de los trabajadores en la organización BANCOMPARTIR está muy relacionada con los principios y valores que se divulgan al interior de la organización.

Como elementos fundamentales para el desarrollo del tema puesto a consideración se han planteado:

- La consolidación del grupo interdisciplinario (que abarque la mayoría de los niveles de dirección) para promover un ambiente de trabajo sano y seguro, que permita cumplir con las normas legales vigentes en Colombia.
- La construcción de una política en materia de Seguridad social, Salud Ocupacional y Bienestar Social, todo lo anterior con el objetivo de construir e implementar un plan integral de salud ocupacional y bienestar social para todos los trabajadores de BANCOMPARTIR.

1.3 políticas y estrategias en salud ocupacional

Dada la constante evolución del sistema financiero en la última década que se ha caracterizado por reducir el número de competidores, especializar algunos de ellos en competidores de nicho y la consolidación de grupos económicos, al igual que el cambio de razón social de la organización, han generado nuevos proyectos a nivel interno y dentro de estos se ha planteado la construcción de un análisis de la temática de salud ocupacional y Riesgos laborales en la compañía, que acompañados con la reciente normatividad permitirán a la compañía armonizar las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y de igual manera consolidar las políticas de bienestar social, permitiendo así consolidar una estrategia para obtener mayores niveles de productividad al interior de la compañía, con lo cual se pueda afrontar de manera asertiva la competencia a futuro que se dará entre los bancos de nicho y las demás entidades bancarias de Colombia.

A nivel interno la compañía ha implementado parte de la normatividad disponible por el legislador en la temática de seguridad social y salud ocupacional de forma general, la cual se relaciona de manera sucinta continuación:

Tabla 1. Normatividad en temática de seguridad social y salud ocupacional.

LEYES	RESOLUCIONES	DECRETOS
<p>LEY 9 de 1979 CODIGO SANITARIO NACIONAL</p> <p>Artículos 80 a 154 Salud Ocupacional, obligaciones de las partes, Edificaciones destinadas al trabajo, Condiciones Ambientales, Agentes , Valores Límites Permisibles, Seguridad Industrial, Elementos de Protección Personal; Sustancias Peligrosas</p>	<p>Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>ESTATUTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. Obligaciones de las partes; Higiene Industrial; Normas sobre Riesgos Físicos, Químicos, Biológicos; Maquinaria y equipos, etc.</p>	<p>Decreto No. 614 de 1984 Organización y administración de la Salud Ocupacional.</p> <p>Constitución y Responsabilidades de las entidades</p>
<p>Ley 100 de 1993 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</p> <p>Artículos 249 a 256 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES. Autorización al Gobierno para normativizar la organización del SGRP</p>	<p>Resolución 2413 de 1979 Ministerio de Trabajo y S.S.</p> <p>Reglamento de Higiene y Seguridad de la Industria de la construcción, Obligaciones; campamentos; Excavaciones; Andamios; Escaleras; Demoliciones; Explosivos; Maquinarias y herramientas; elementos de protección personal</p>	<p>Decreto 1295 de 1994 Organización y Administración del SGRP.</p> <p>Objeto, características, Contingencias ATEP (Inexequibles), Afiliación; Cotización, clasificación, vigilancia y control y sanciones</p>
<p>Ley 773 de 2002</p> <p>Normas sobre organización y administración de prestaciones del SGRP</p>	<p>Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo y S.S.</p> <p>Comité Paritario de Salud</p>	<p>Decreto 1772 de 1994</p> <p>Afiliación y Cotización para el SGRP</p>

	Ocupacional, obligatoriedad y funciones	
<p>Ley 1010 de 2006</p> <p>Ley Anti Acoso Laboral</p>	<p>Resolución 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo y S.S.</p> <p>PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL, Sub programa Medicina Preventiva; Medicina del trabajo; Higiene y Seguridad Industrial. Planes de emergencia, inspecciones planeadas; Registros y Actividades; forma de evaluación y exigencia</p>	<p>Decreto 1832 de 1994</p> <p>TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES</p>
<p>Ley 1562 de 2012</p> <p>Modifica el Sistema de Riesgos Laborales.</p> <p>Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.</p> <p>Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina</p>		<p>Decreto 2644 de 1994</p> <p>TABLA DE INDEMNIZACIONES PÉRDIDA PERMANENTE PARCIAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa Salud Ocupacional Obligaciones generales art. 56 al empleador la de protección y de seguridad para con los trabajadores. • Artículo 57 Especiales del empleador 2. Procurar a los trabajadores locales y elementos adecuado, 3. prestar los primeros auxilios en caso de A o E... • Artículo 58 Obligaciones del Trabajador...

<p>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.</p> <p>Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Causales de terminación del contrato art 62 por violación de las obligaciones. • Art. 216 Culpa patronal • Arts. 348 a 350 Reglamento de Higiene y Seguridad
		<p>Decreto 1443 de 2014</p> <p>Se dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p>

Fuente: cuadro sinóptico elaborado por el grupo del proyecto

Dentro del desarrollo de salud ocupacional la compañía ha fijado su política de salud ocupacional y riesgos laborales en el reglamento interno de trabajo vigente actualmente el cual se encuentra explícito en el capítulo VIII.

La temática la ha desarrollado desde el artículo 29 hasta el artículo 37 del reglamento interno, en estos artículos se hace tacita las responsabilidades de la compañía respecto a la salud, seguridad, higiene para con los trabajadores de la compañía, al igual que la garantía de disponer los recursos necesarios para la implementación de actividades y programas permanentes en medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial con los cuales se vele por la protección integral de trabajador.

De igual manera la compañía cuenta con el área de salud ocupacional y otra de bienestar social en cabeza de la Gerencia de recursos humanos, las cuales han realizado como planteamientos estratégicos a conseguir durante el año 2015 los siguientes:

Objetivos estratégicos de Salud ocupacional

1. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que apliquen en la compañía en materia de seguridad y salud en el trabajo
2. Velar por la salud de los Colaboradores a través de la implementación de los sistemas de vigilancia de riesgo Biomecánico, riesgo psicosocial y manejo vial.
3. Implementar el procedimiento de reintegro laboral con el objeto de mejorar la calidad de vida y disminuir los índices de ausentismo.
4. Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del autocuidado para evitar la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales

5. Desarrollar y mantener actualizado el plan de prevención y respuesta a emergencias a nivel Nacional.

Para el desarrollo de objetivo general se tendrán en cuentas los siguientes planes tácticos:

- ❖ **Promover** las campañas de comunicación a través de los medios disponibles en la compañía con el objetivo de involucrar y sensibilizar a los funcionarios en cada uno de los procesos.
- ❖ **Hacer presencia** en las oficinas a nivel nacional para identificar sus condiciones y desarrollar actividades de prevención de la seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ **Utilizar adecuadamente los recursos de reinversión** provenientes de la ARL Sura y la intermediación Santiago Vélez en la ejecución de las actividades del Sistema de Seguridad y salud en El trabajo a nivel Nacional.
- ❖ **Involucrar a los Directores y jefes de área** en los procesos de seguridad y salud en el trabajo convirtiéndolos en multiplicadores de la prevención en sus equipos.
- ❖ Con el objeto de incrementar el porcentaje de ejecución y atender el total de la población de la compañía, se requiere ampliar el equipo de trabajo bajo la dirección de la coordinación de salud ocupacional.

Objetivos estratégicos de Bienestar Social

La integración de los frentes de gestión: “Bienestar y Cultura Organizacional”:

Bienestar (fomentar)

- La Construcción de confianza
- El Trabajo en Equipo
- El Equilibrio Vida laboral - Personal

- La Valoración de familia

Cultura Organizacional (construir)

- Liderazgo
- Comunicación
- Cultura
- Consolidación de los valores corporativos.

Desactualizaciones respecto a la actual normatividad

La actual política de salud ocupacional de la compañía está consagrada en la legislación que a continuación se relaciona:

1. **Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** ESTATUTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. Obligaciones de las partes; Higiene Industrial; Normas sobre Riesgos Físicos, Químicos, Biológicos; TLVs; Maquinaria y equipos, etc.
2. **Resolución 2413 de 1979 Ministerio de Trabajo y S.S.:** Reglamento de Higiene y Seguridad de la Industria de la construcción, Obligaciones; campamentos; Excavaciones; Andamios; Escaleras; Demoliciones; Explosivos; Maquinarias y herramientas; elementos de protección personal.
3. **Decreto No. 614 de 1984:** Organización y administración de la Salud Ocupacional. Constitución y Responsabilidades de las entidades.
4. **Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo y S.S.:** Comité Paritario de Salud Ocupacional, obligatoriedad y funciones.
5. **Resolución 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo y S.S.:** PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL, Sub programa Medicina Preventiva; Medicina del trabajo; Higiene y

Seguridad Industrial. Planes de emergencia, inspecciones planeadas; Registros y Actividades; forma de evaluación y exigencia

Adicionalmente se ha contemplado un análisis de las normas de mayor trascendencia dentro del desarrollo de la salud ocupacional.

Tabla 2. Comparativo de las normas de mayor trascendencia dentro del desarrollo de la temática de Salud Ocupacional.

DECRETO 1295/1994**LEY 1562 /2012****DECRETO 1443 /2014**

DEFINICION: El Sistema General de Riesgos Profesionales: es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo Que desarrollan.

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

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el

DEFINICIONES. Para los efectos del presente decreto, se aplican las siguientes definiciones:

1. Acción correctiva
2. Acción de mejora
3. Acción preventiva
4. Actividad no rutinaria:
5. Actividad rutinaria:
6. Alta dirección:
7. Amenaza:
8. Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:
9. Centro de trabajo:
10. Ciclo PHVA:

Planificar.

Hacer:

Verificar:

Actuar:

11. Condiciones de salud:

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo:

13. Descripción sociodemográfica:

14. Efectividad:.

15. Eficacia:

16. Eficiencia:

	<p>objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>17. Emergencia: . 18. Evaluación del riesgo: 19. Evento Catastrófico: 20. Identificación del peligro: 21. Indicadores de estructura. 22. Indicadores de proceso: 23. Indicadores de resultado: 24. Matriz legal: 25. Mejora continua: 26. No conformidad: 27. Peligro: 28. Política de seguridad y salud en el trabajo: . 29. Registro: 30. Rendición de cuentas: 31. Revisión proactiva: 32. Revisión reactiva: 33. Requisito Normativo. 34. Riesgo: 35. Valoración del riesgo: 36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo</p>
<p>CARACTERISTICAS DEL SISTEMA:</p> <p>a. Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado. b. Las entidades administradoras del Sistema</p>	<p>CARACTERISTICAS DEL SISTEMA:</p> <p>Artículo 25. Adiciónese el artículo 4° del Decreto número 1295 de 1994, características del Sistema, con el siguiente parágrafo:</p>	<p>CARACTERISTICAS DEL SISTEMA:</p> <p>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y</p>

<p>General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema de y la administración del mismo.</p> <p>c. Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>d. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.</p> <p>e. El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, tendrá sanciones.</p> <p>f. La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.</p> <p>g. Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.</p> <p>h. Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.</p> <p>i. La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto.</p> <p>j. <Ver Notas del Editor> Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente decreto, continúan afiliados, sin solución de</p>	<p>Parágrafo. Toda ampliación de cobertura tendrá estudio técnico y financiero previo que garantice la sostenibilidad financiera del Sistema General de Riesgos Laborales</p>	<p>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.</p> <p>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. 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</p>
--	---	--

<p>continuidad, al Sistema General de Riesgos Profesionales que por este decreto se organiza.</p> <p>k. La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente a la afiliación.</p> <p>l. Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrá estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.</p>		<p>(Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).</p> <p>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.</p> <p>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).</p>
<p>OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES</p> <p>a. Establecer las actividades de p y p tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud del trabajador, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, de saneamiento y de seguridad.</p> <p>b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal.</p>	<p>OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN</p> <p>Destinación Específica de los Recursos del Sistema. En desarrollo de lo dispuesto por el inciso 5° del artículo 48 de la Constitución Política, los recursos del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales incluyendo las cotizaciones pagadas, las reservas técnicas, y las reservas matemáticas constituidas para el pago de pensiones del sistema, así como sus rendimientos</p>	<p>OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.</p> <p>Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:</p>

<p>c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, y muerte de origen profesional.</p> <p>d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.</p>	<p>financieros, siempre que estos estén destinados a respaldar financieramente las prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, no podrán ser gravados con impuestos, tasas o contribuciones del orden Nacional o a favor de Entidades Territoriales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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; 4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen; 5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y 6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.
<p>DEFINICIONES</p> <p>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, una invalidez o la Muerte. DEFINICION DE LA CAN</p>	<p>DEFINICIONES</p> <p>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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las</p>	

<p>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.</p> <p>Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajos desde su residencia a los lugares trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.</p> <p>Parágrafo 2º. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.</p>	
<p>AFILIADOS:</p> <p>Son afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales:</p> <p>a. En forma obligatoria:</p> <p>1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; decreto</p>	<p>AFILIADOS</p> <p>Artículo 2º. Modifíquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:</p> <p>a) En forma obligatoria:</p>	

<p>4000 2014</p> <p>2. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, y</p> <p>3. Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución, cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.</p> <p>b. En forma voluntaria: Los trabajadores independientes, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el gobierno nacional.</p>	<p>1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. Decreto 2800 de 2003 la empresa debe dar S.O un contrato mayor a un mes</p> <p>2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Juntas directivas son los empleadores</p> <p>3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Si se puede incorporar a la fuerza laboral art 33 de la ley 361 debe cotizar a Salud y ARL el pensionado por riesgos cotiza para salud y ARL</p> <p>4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas</p>	
--	--	--

	<p>públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerios de Salud y Protección Social.</p> <p>5. Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio</p>	
<p>DERECHO A LAS PRESTACIONES.</p> <p><Apartes tachados INEXEQUIBLES> Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos del presente decreto, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas contenidas en este capítulo.</p>	<p>DERECHO A LAS PRESTACIONES.</p> <p>Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. La existencia de</p>	

patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

PARÁGRAFO 2o. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.

Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el

	<p>que estuvo cubierto por ese Sistema.</p> <p>PARÁGRAFO 3o. El Gobierno Nacional establecerá con carácter general un régimen para la constitución de reservas, que será igual para todas las Administradoras del Sistema, que permitan el cumplimiento cabal de las prestaciones económicas propias del Sistema.</p> <p>La Superintendencia Bancaria establecerá en el plazo de un (1) año de la entrada en vigencia de la presente ley un esquema para que el ISS adopte el régimen de reservas técnicas establecido para las compañías de seguros que tengan autorizado el ramo de riesgos profesionales, dicho Instituto continuará manejando separadamente dentro de las reservas de ATEP aquellas que amparan el capital de cobertura para las pensiones ya reconocidas y el saldo se destinará a constituir separadamente las reservas para cubrir las prestaciones económicas de las enfermedades profesionales de que trata este artículo.</p>	
<p>SUPERVISION DE LAS EMPRESAS</p>	<p>SUPERVISION DE LAS EMPRESAS</p>	<p>SUPERVISION DE LAS EMPRESAS</p>

<p>Las entidades administradoras de riesgos profesionales y la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, supervisarán en forma prioritaria directamente o a través de terceros idóneos para el efecto, a las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del programa de salud ocupacional, los sistemas de control de riesgos profesionales y de las medidas especiales de prevención que se hayan asignado a cada empresa.</p>	<p>Artículo 66. Supervisión de las empresas de alto riesgo. Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio de Trabajo, supervisarán en forma prioritaria y directamente o a través de terceros idóneos, a las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del Programa de Salud Ocupacional según el Sistema de Garantía de Calidad, los Sistemas de Control de Riesgos Laborales y las Medidas Especiales de Promoción y Prevención.</p> <p>Las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3° de la presente ley, deberán cumplir con un número mínimo de actividades preventivas de acuerdo a la reglamentación conjunta que expida el Ministerio.</p>	<p>Artículo 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.</p> <p>Parágrafo. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.</p> <p>Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa</p>
---	--	---

<p>VIGILANCIA Y CONTROL</p> <p>Corresponde a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y el control de todos los aspectos relacionados con la administración, prevención, atención y control de los riesgos profesionales que adelanten las entidades administradoras de riesgos profesionales.</p> <p>Corresponde a la Superintendencia Bancaria el control y vigilancia de las entidades administradoras de riesgos profesionales, en relación con los niveles de patrimonio, reservas, inversiones y el control financiero, sin perjuicio de las demás funciones asignadas de manera general a la Superintendencia Bancaria para las labores de inspección y vigilancia respecto de las entidades vigiladas.</p> <p>Corresponde al Ministerio de Salud el control y vigilancia de la prestación de los servicios de salud en los términos establecidos en el Libro II de la Ley 100 de 1993.</p>	<p>VIGILANCIA Y CONTROL</p> <p>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 número 19 de 2012. Adicional a las competencias establecidas en los artículos 84 y 91 del Decreto número 1295 de 1994, corresponde a la Superintendencia Financiera,</p>	
<p>SANCIONES</p> <p><Inciso primero modificado expresamente por el artículo 115 del Decreto extraordinario 2150 de 1995. El nuevo texto es el siguiente:>Le</p>	<p>SANCIONES</p> <p>Artículo 13, 15 y 32 (Ley 1562 de 2012). Sanciones. Modifíquese el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto- ley</p>	<p>SANCIONES</p> <p>Artículo 36. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en el presente decreto y demás normas que lo adicionen,</p>

<p>corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y</p>	<p>1295.</p>	<p>modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 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 decreto 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</p>
<p>VIGENCIA DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.</p> <p>El Sistema General de Riesgos Profesionales previsto en el presente decreto, regirá a partir del 1o. de agosto de 1994 para los empleadores y trabajadores del sector privado. Para el sector público del nivel nacional regirá a partir del 1o. de enero de 1996. No obstante, el Gobierno podrá autorizar el funcionamiento de las administradoras de riesgos profesionales, con sujeción a las disposiciones contempladas en el presente decreto, a partir de la fecha de su publicación.</p>	<p>VIGENCIA DEL SISTEMA</p> <p>Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias</p>	<p>VIGENCIA DEL SISTEMA</p> <p>Transición. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:</p>

PARAGRAFO. El Sistema General de Riesgos Profesionales para los servidores públicos del nivel departamental, municipal y distrital, entrará a regir a más tardar el 1o. de enero de 1996, en la fecha que así lo determine la autoridad gubernamental. Hasta esta fecha, para estos trabajadores, continuarán vigentes las normas anteriores en este decreto.

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

Parágrafo 1°. Para ajustarse a los plazos establecidos en el presente artículo, las empresas tendrán en cuenta el promedio de número total de trabajadores, independientemente de su forma de contratación, del año inmediatamente anterior a la fecha de publicación del presente decreto, lo cual deberá quedar certificado por el representante legal de la empresa.

Parágrafo 2°. Para efectos del presente decreto, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST, conforme a los plazos definidos en el presente artículo y del cumplimiento de esta obligación, presentarán informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

		<p>Parágrafo 3°. Hasta que se venzan los plazos establecidos en el presente artículo por tamaño de empresa, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la resolución número 1016 de 1989.</p> <p>Artículo 38. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación, de conformidad con la transición establecida en el artículo 37 del presente decreto, y deroga las disposiciones que le sean contrarias</p>
--	--	---

Fuente: cuadro sinóptico elaborado por el grupo del proyecto

Capítulo 2

Análisis al modelo actual de salud ocupacional

2.1 Avances e impactos

Para abordar el análisis del plan integral de salud ocupacional a la luz de lo expuesto en la ley 1562 Salud Ocupacional y de la modificación a la misma planteada en el decreto 1443 de 2014, se debe partir de los siguientes ejes fundamentales:

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa Salud Ocupacional: Se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo se plantea la consolidación del programa de salud ocupacional bajo la siguiente legislación:

El Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 que reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y modifica el Programa de Salud Ocupacional para lo cual se tendrán que resolver los siguientes cuestionamientos:

¿En qué consistía el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?

El sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, las aplicaciones, la evaluación, la auditoria, 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, cuyos principios deben estar basados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar)

¿Cuál era el plazo para su aplicación?

El decreto prevé un proceso de transición en el cual los empleadores deberán sustituir el programa de Salud Ocupacional por el SG-SST teniendo en consideración los siguientes plazos:

- 18 meses para las empresas de menos de 10 empleados.
- 24 meses para las empresas con 10 a 200 trabajadores.
- 30 meses para las empresas con más de 200 trabajadores.

Hasta el vencimiento de estos plazos, se deberá cumplir con la Resolución 1016 de 1989.

¿Por Quién Debe Estar Liderado?

Éste debe ser liderado por el empleador o contratante con la participación de los trabajadores y/o contratistas.

¿Qué debe garantizar?

Busca garantizar 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 pliegos y riesgos en el lugar de trabajo.

¿Cuál es el campo de aplicación?

Debe ser aplicado por:

- Empleadores públicos y privados
- Contratantes del personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo y sub contratistas.
- Organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo
- Las empresas de servicios temporales

Debe tener cobertura sobre:

- Trabajadores dependientes
- Contratistas
- Trabajadores cooperados
- Trabajadores en misión.
- Aprendices

¿Cuáles Son Las Sanciones Previstas?

El decreto 1443 de 2014 establece que las sanciones son aquellas previstas por la normatividad vigente, es decir por el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por la ley 1562 de 2012 y el Decreto Ley 2150 de 1995, donde se establece una sanción general por el incumplimiento del SG-SST de hasta 500 SMLMV, graduales dependiendo de la gravedad de la infracción. En caso de reincidencia de las conductas o correctivos, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de 120 días o el cierre definitivo de la empresa.

En el caso de accidente que ocasione la muerte dl trabajador donde se demuestre normas de SST, se podrá imponer multa entre 20 y 1000 SMLMV. En caso de reincidencia, por incumplimiento a los correctivos previamente formulados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de 120 días o el cierre definitivo de la empresa.

Obligaciones del empleador frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo:

A) Definir, firmar, planificar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el trabajo para todas las personas que tengan relación de trabajo con la empresa independiente de la naturaleza jurídica del vínculo.

B) Comunicar en forma idónea la política y desarrollarla asegurando la participación de los trabajadores.

C) Dar inducción a todos los colaboradores, independiente de su modalidad de contratación

D) Dar y garantizar la capacitación de los trabajadores y su participación en el comité paritario y que dicho comité cuente con los recursos para su desarrollo y sus partícipes con el tiempo.

E) Mantener al día, disponibles, actualizados y conservar todos los documentos que tengan que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo los cuales estarán bajo la

custodia del responsable en la empresa del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. (Papel, disco magnético, óptico, electrónico, fotografía o una combinación de los anteriores) Hay algunos documentos que deben guardarse por más de 20 años contados a partir de la terminación del contrato o relación de trabajo esos documentos son:

Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;

1. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;
2. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;
3. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,
4. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

F) Evaluar como mínimo una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y en especial cuando se produzca un accidente mortal o un evento catastrófico o se presenten cambios en los procesos.

G) Realizar la gestión de auditoria del sistema conjuntamente con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y transmitir sus recomendaciones a la alta dirección.

H) Las directivas de la empresa deben realizar una revisión anual del SG-SST para determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

A) Brindar capacitación al Comité paritario O vigía de seguridad y salud en el trabajo.

B) Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas y trabajadores afiliadas, en la implementación del Decreto 1443 de 31 de Julio de 2014.

Obligaciones de los Trabajadores frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

A) Cumplir con el programa de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

B) Dar información clara y veraz sobre su estado de salud.

C) Informar de cualquier eventual riesgo latente en su sitio de trabajo.

D) Participar en las actividades de capacitación.

Capítulo 3

Actualización del modelo existente “manual de salud ocupacional y bienestar social “en una entidad financiera

3.1 Razones y necesidad de actualizar el manual actual de salud ocupacional

La actualización del actual manual de salud ocupacional y bienestar social, se deriva de la instrucción que se ha impartido en el Decreto 1443 de 2014 el cual dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Este Decreto tiene como objetivo definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. De acuerdo al artículo 37 "Transición. Todos los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

- a. Dieciocho (18) meses para las empresas con menos de diez (10) trabajadores.

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

3.2 Impactos en el recurso humano de los cambios a proponer al actual manual de salud ocupacional y bienestar social.

A nivel interno el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser difundida a todos los niveles de la organización y ser accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.

De igual forma debe 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.

Debe definirse, firmarse y divulgarse la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito: El empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Debe asignar y comunicar Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

El empleador debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo; además de garantizar la socialización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.3 Beneficios del nuevo manual de salud ocupacional y bienestar social.

Los beneficios que se deriva del desarrollo del Decreto 1443 de 2014 para los empleados de la compañía serian entre otros la mejora de:

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el

apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Consolidación de los siguientes tipos de indicadores:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.

3.4 Propuesta metodológica para la implementación del nuevo manual de salud ocupacional y bienestar social.

A continuación se desarrolla de manera somera la metodología y los aspectos a considerar para poder llevar a cabo la implantación del plan integral de salud ocupacional a la luz de lo expuesto en el decreto 1143 de 2014:

¿Qué se debe modifica?

Siguiendo los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el SG-SST modifica el programa de salud ocupacional que se venía desarrollando en Colombia, principalmente porque introduce que los principios del sistema, estarán basados en el ciclo PHVA (Planificar, hacer, verificar, actuar).

De igual forma, es importante tener en cuenta que el a partir de la entrada en vigencia del Decreto 1443 de 2014 se sustituyen diferentes términos que se utilizaban con anterioridad de la siguiente manera:

Antes	Ahora
Programa de Salud Ocupacional	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Salud Ocupacional	Seguridad y Salud en el Trabajo
COPASO	Comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo
Vigía en Salud Ocupacional	Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: cuadro sinóptico elaborado por el grupo del proyecto

Qué debe contener la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo?

Es el compromiso con el que cuentan las personas o el grupo de personas que dirigen o controlan una empresa con la seguridad y salud en el trabajo, la cual debe cumplir con diferentes requisitos como por ejemplo, debe definir su alcance; estar por escrito; ser específica y apropiada para la empresa; debe ser concisa, estar redactada con claridad, fechada y firmada por el representante legal; entre otros.

¿Cuál debe ser el proceso para capacitarse?

El empleador debe desarrollar y documentar un programa de capacitación que permita identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo. Además dicho programa debe ser revisado, por lo menos una vez al año, por el Comité Paritario o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de identificar las acciones de mejora.

Además, los responsables del SG-SST deben realizar y aprobar una capacitación virtual obligatoria de 50 horas que definirá el Ministerio de Trabajo.

¿En qué consiste el proceso de Planificación?

El empleador o contratante junto con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa, debe realizar y documentar la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, aplicando una metodología sistemática, con el fin de poder priorizar los riesgos y establecer los controles necesarios.

De igual forma, a la entrada en vigencia del Decreto, se debe realizar una evaluación inicial del SG-SST para identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo y así

poder establecer el plan de trabajo anual o actualizar el plan ya existente. Así mismo, deberá comprender una evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los últimos 2 años en la empresa.

Con fundamento en la evaluación inicial y demás datos disponibles, el empleador o contratante deberá adoptar mecanismos de planificación para aportar a:

- El cumplimiento con la legislación nacional vigente.
- El fortalecimiento de los componentes, política, objetivos, planificación, aplicación, evaluación inicial, auditoria y mejora, del SG-SST en la empresa.
- El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

¿En qué consiste la Aplicación?

Se deberán adoptar medidas de prevención y control con base en el análisis de pertinencia, y en el sistema de jerarquización en el donde, en primer lugar, se debe buscar eliminar el peligro o riesgo.

Por ejemplo, deberá implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que permita, por ejemplo, identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa; diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias; analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes; entre otros.

Así mismo, con ocasión a los cambios tanto internos como externos, el empleador deberá implementar o mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo.

¿En qué consiste la Auditoria y la Revisión de la Alta Dirección

La empresa y el Comité Paritario o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán planificar una auditoria que se realizará anualmente. Ésta, deberá comprender: la definición de la idoneidad de la persona que sea auditoria; el alcance de la auditoria; la periodicidad; la metodología; y, la presentación de informes.

De igual forma, deberá tener en consideración los resultados de auditorías realizadas anteriormente.

Una vez obtenidos los resultados, estos serán informados a los encargados de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

Igualmente, la alta dirección deberá realizar una revisión anual de manera proactiva en virtud de la cual se determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y se controlan los riesgos, y además, evaluará la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

¿En qué consiste el Mejoramiento?

El empleador deberá garantizar la implementación de acciones tanto preventivas como correctivas con base en los resultados previamente obtenidos en la auditoria, en la revisión de la alta dirección, y en la supervisión y medición de la eficacia del sistema.

Estas acciones deben estar encaminadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente decreto y demás disposiciones que regulan los aspectos del SG-SST
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Además, deberá dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del sistema, aprovechando las oportunidades que se presenten para mejorar.

El Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, estableció los criterios que el Ministerio del Trabajo debe tener en cuenta para graduar las multas por la infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en que incurran los empleadores, además, reglamentó las normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa, y de la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas, y finalmente, introdujo una nueva obligación para los empleadores consistente en reportar, ante el Ministerio del Trabajo, los accidentes de trabajo graves o mortales y enfermedades independientemente del aviso que se le debe dar a la ARL.

Una vez conocida la directriz anterior y dada la importancia de la implementación del plan integral de salud ocupacional se propone el siguiente esquema como planteamiento inicial del programa integral de salud ocupacional:



Dentro del planteamiento para conseguir el objetivo del trabajo se plantea el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Diagnosticar la política actual de salud ocupacional, análisis de los actuales ítems en los que se visualiza una política de salud ocupacional (Plan básico legal, programa de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, plan de emergencias), registrado a nivel nacional.

Respecto a este primer objetivo se está iniciado el desarrollo poder consolidar en un documento de manera precisa la situación de la política actual, para poder tener un primer borrador antes de finalizar el III trimestre del año 2015, el impacto de esta actividad es muy alto debido a este es el insumo principal para poder adecuar el actual programa a la nueva normatividad vigente del año 2015.

- ✓ Planteamiento del plan integral de Salud Ocupacional a la luz de la nueva normatividad.

Respecto a este objetivo se espera que se pueda tener una primera aproximación al finalizar el mes de septiembre de 2015. Se considera de alto impacto ya que una vez de obtengan las deficiencias en el actual programa de salud ocupacional se iniciara el primer planteamiento del mismo

- ✓ Construcción del Equipo Interdisciplinario a nivel interno de la compañía.

Ya se han realizado charlas con la coordinadora del área de salud ocupacional y se han agendado reuniones cada 15 días.

- ✓ Recopilar la información recolectada y construcción de un documento que permita dilucidar la situación actual.

Esta actividad es transversal a cada uno de los objetivos y se irá desarrollando en la medida que se tenga un primer borrador del documento en el cual se esboce el plan integral de salud ocupacional que se quiere proponer a la luz de la nueva normatividad vigente del año 2015

Se ha iniciado un proceso de recopilación de información con el objeto de poder construir los respectivos anexos que permitan probar la hipótesis del planteamiento del problema.

Por lo anterior dentro de las actividades a seguir desarrollando durante el último trimestre del año 2015 e inicio del año 2016 se encuentran:

- ✓ Elaborar el modelo de política corporativa de salud ocupacional y bienestar social para la empresa BANCOMPARTIR, a partir de la participación interdisciplinaria que permita entre otros la actualización con base en el decreto 1443 de 2015.

Plan Básico Legal

- Política de Seguridad y salud En el trabajo (Decreto 1443 de 2014)
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (CST art 349-350)
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Res 2013 de 1986)
- Comité de convivencia laboral (Resolución 652 y 1356 de 2012)

Higiene y Seguridad Industrial

- Matrices de Riesgo (Decreto 1443 de 2014)
- Investigación de accidentes de Trabajo (Res 1401 de 2007)
- Inspecciones de Seguridad (Res 2013 de 1986)

Medicina Preventiva y del trabajo

- Evaluaciones ocupacionales (Res 2346 de 2007)
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica
- Profesiograma

Emergencias

- Planes de emergencia (Resolución 1016 de 1989)
- Practica de simulacros
- Constitución y formación de Brigadistas

Dentro de los avances alcanzados a nivel interno respecto al desarrollo del decreto 1443 de 2014, se ha realizado un primer diagnóstico sobre la situación actual de los temas de salud ocupacional y Riesgos profesionales que se habían construido con base en el decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012 y de esta forma poder afinar y complementar los temas que aun requieren un mayor desarrollo para consolidar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST,

Ya con este primer diagnóstico, se ha iniciado la construcción de la política a nivel interno, con lo cual se puede evidenciar que al comparar las diferentes actividades respecto al conjunto de tareas enmarcada en el marco regulatorio de decreto 1443 de 2014, el grado de avance es de alrededor del 10% sobre el total de actividades a desarrollar para dar cumplimiento normativo al decreto expuesto anteriormente, los resultados han arrojado que se requieren unos cambios profundos en el actual sistema que posee el banco

Conclusiones

El desarrollo del presente trabajo investigativo permite reafirmar que el conocimiento impartido en las aulas de clase es fundamental y cobra mucha relevancia e importancia cuando se puede aplicar al mundo empresarial, la conexión directa que debe haber entre la parte productiva y los centros de educación permite un mejor desarrollo del recurso humano al interior de las organizaciones.

El desarrollo de la actual legislación (decreto 1443 de 2014), es una gran oportunidad para la mayoría de las organizaciones en Colombia y de ser desarrollado en su totalidad por las organizaciones se empezaran a construir unas mejores organizaciones para el bienestar de los empleados y colaboradores.

El resultado de este trabajo de campo permitirá a más organizaciones y personas interesadas en profundizar sobre la materia en referencia, dar una mejor comprensión de como los desarrollos legislativos para implementar una ley pueden ejecutarse a tal punto que se ven materializados los esfuerzos en el plan que la compañía adopte a partir del año 2016.

Lista de Referencias

- Beatriz, Londoño Toro. (2009). Perspectivas del derecho ambiental en Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Carlos Luis, Ayala Cáceres. (2004). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Salud laboral.
- Cervantes, J.P. (29 de agosto de 2014). Actualización legal en seguridad y salud en el trabajo – SST. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Diana María, Gómez Hoyos. (2013). Diez años de investigación jurídica y socio jurídica en Colombia. Bogotá: Editores Académicos.
- Fernando, Henao Robledo. (2007). Codificación en salud ocupacional. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- ILO, O.-O. (4 de marzo de 2014). www.ilo.org/spanish.
- Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales. (1996). Análisis político. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- José Roberto, Herrera Vergara. (2007). Globalización laboral y de la seguridad social. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Manrique, J. E. (2013). Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, para subordinado y autogestionario. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- (García, 2012)
- (Blandón, 2004)
- Manual Fernando, Quinche Ramírez. (2009). Derecho Constitucional de la carta de 1991 y sus reformas. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (05 de marzo de 2015). Recuperado el cinco de marzo de 2014 de www.minsalud.gov.co
- Lydia Arbaiza, Carlos Llenera, Víctor Monggó (2012). Modelo de Seguridad y Salud Ocupacional para los sectores de Joyería y Bisutería Lima Perú: Universidad ESAN
- La República, C. (1951 de 7 de junio). Código sustantivo del trabajo. Bogotá: Diario oficial.
- Trabajo, M. d. (. de. de.). Recuperado el 05 de marzo de 2014, de <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>:

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

Anexos

- Decreto 1443 de 2014 - Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)