



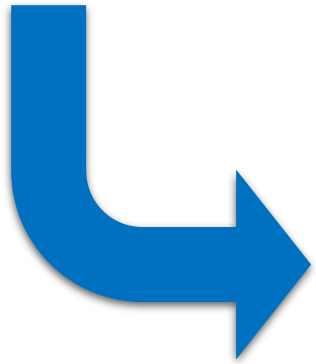
ACTUALICÉMONOS EN EL SG-SST

Diego Felipe Valdivieso Rueda
@valdiviesodf
@vsmlegal

SEMINARIO



¿Qué es el SG-SST?



- Es un 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

¿Cuál es la razón detrás del SG-SST?



































Desde el comienzo de su mandato el presidente Santos ha querido que Colombia sea aceptada como miembro activo de la OCDE.

A partir de ese momento y persiguiendo ese objetivo, se han presentado varios decretos y leyes que acogen de manera integral las sugerencias y recomendaciones de ese organismo, entre otras el **Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 ley 1753 de 2015.**

Con la adhesión a la OCDE se busca innovar en políticas laborales y económicas, haciendo del país más competitivo y habilitándolo para entrar un mercado donde están los países industrializados y desarrollados.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos O.C.D.E.

- Fundada en 1961, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) agrupa a 35 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo.

 Australia	 México
 Bélgica	 Nueva Zelanda
 Chile	 Países Bajos
 Dinamarca	 Noruega
 Alemania	 Austria
 Estonia	 Polonia
 Finlandia	 Portugal
 Francia	 Suecia
 Grecia	 Suiza
 Irlanda	 República Eslovaca
 Islandia	 Eslovenia
 Israel	 España
 Italia	 República Checa
 Japón	 Turquía
 Canada	 Hungria
 Corea	 Reino Unido
 Luxemburgo	 Estados Unidos

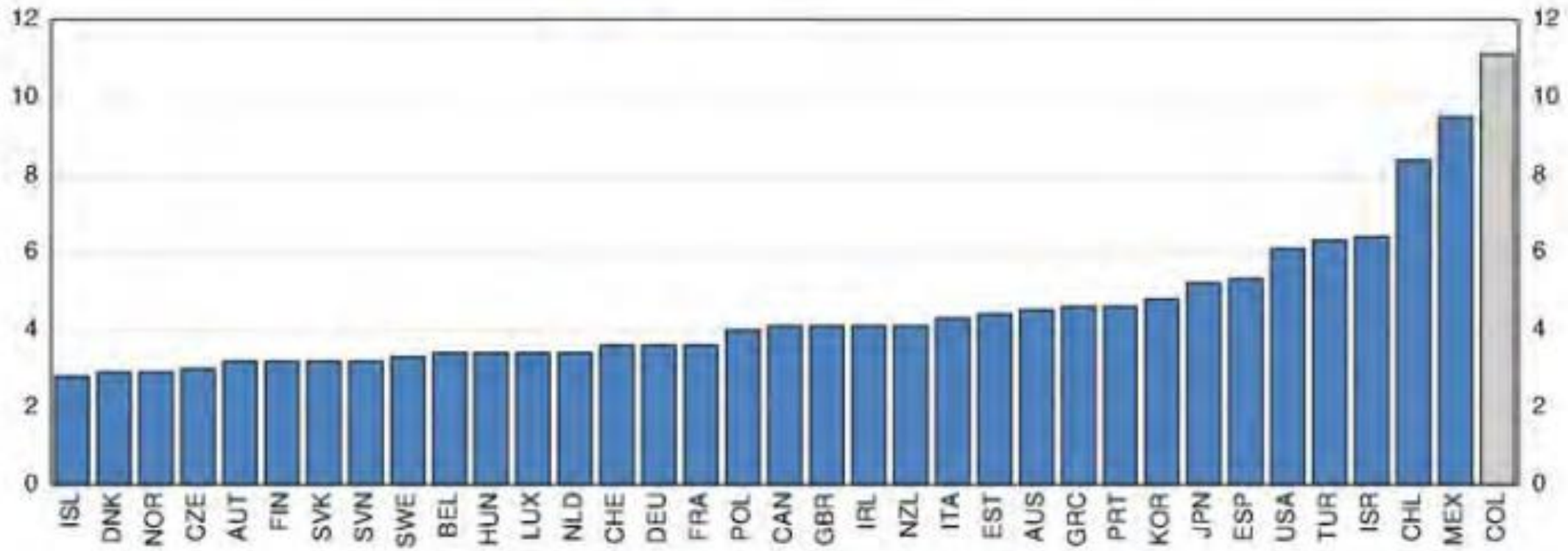
Algunas estadísticas en Colombia



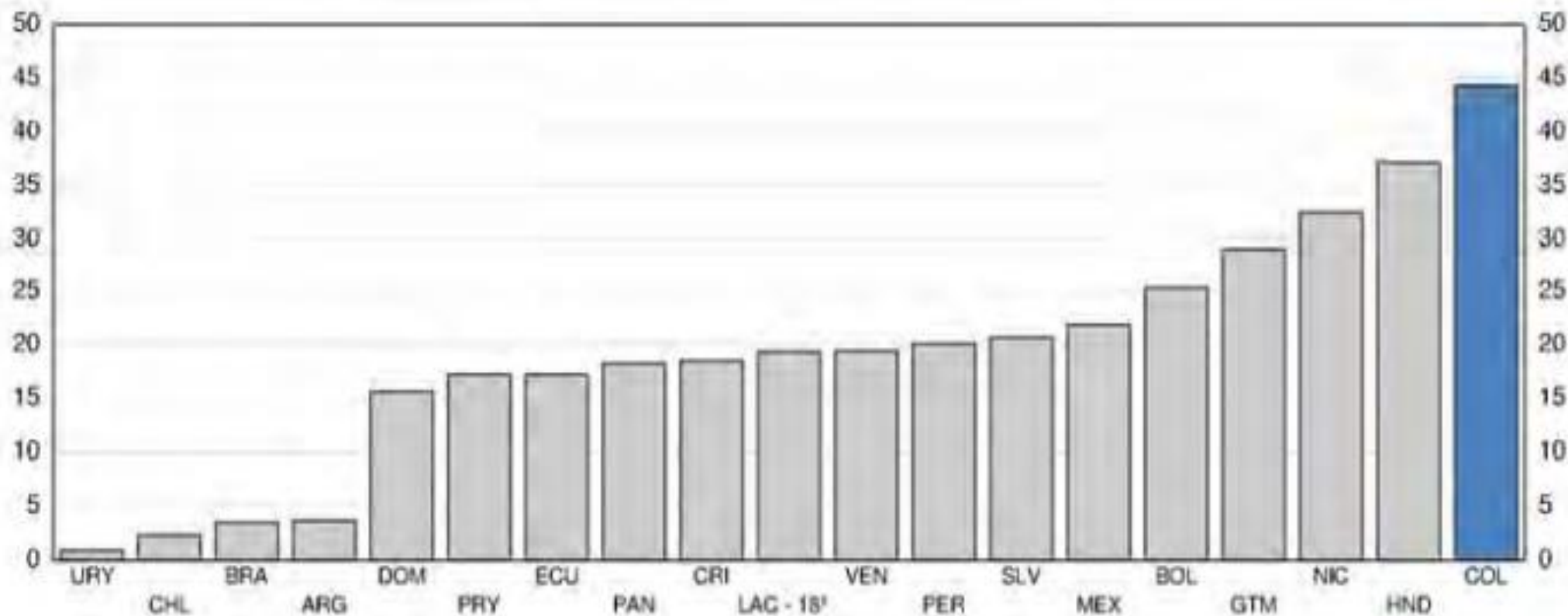
Desigualdad, pobreza e indicadores de bienestar

A. La desigualdad de ingreso sigue siendo elevada

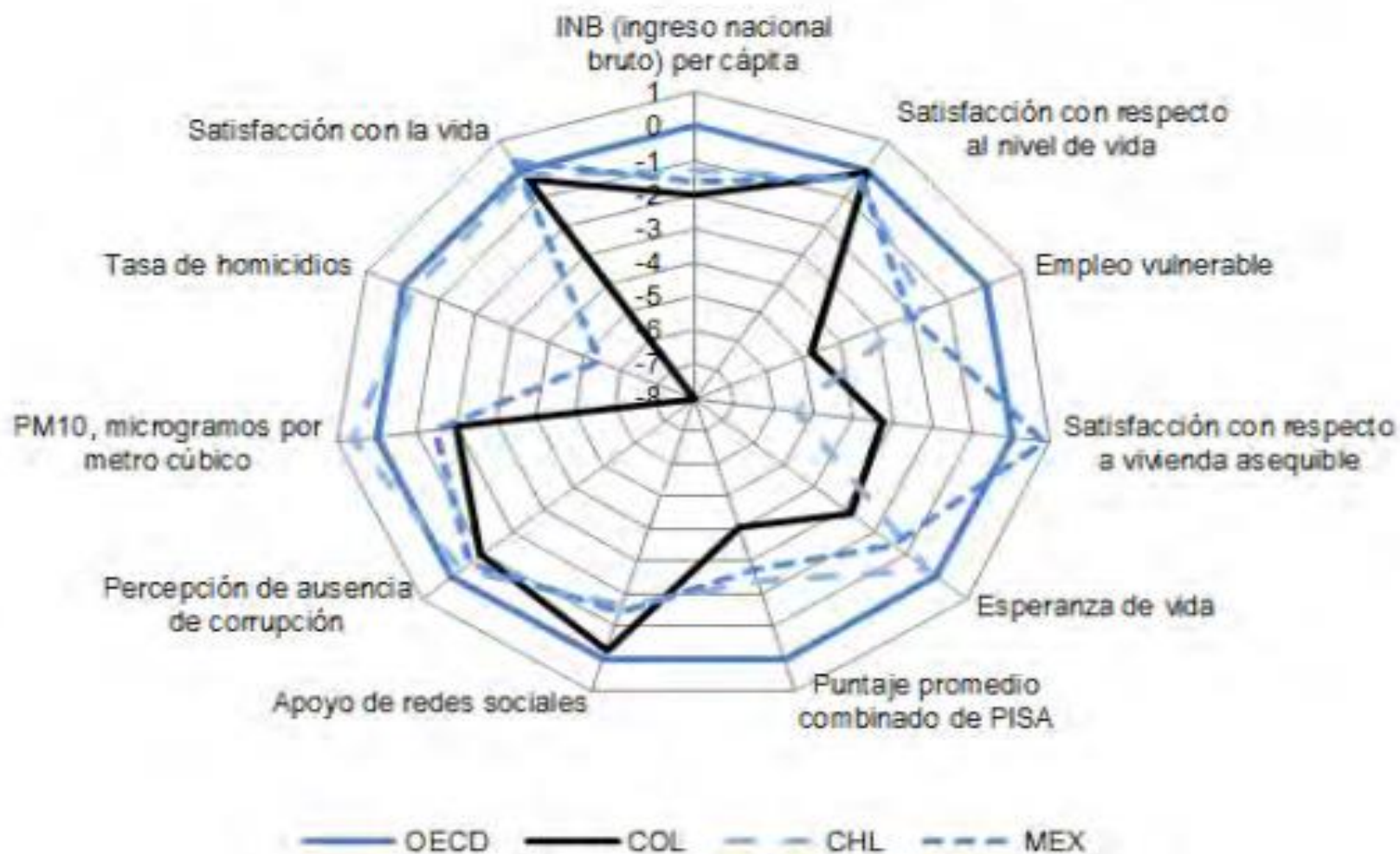
Relación P90:P10 en 2011¹



B. Tasa de pobreza de la población mayor de 65 años, 2010



C. Los indicadores de bienestar muestran varios retos en Colombia²



Sugerencias para el cambio

Recomendaciones

Salario Mínimo: Eliminar la obligatoriedad de este, el incremento debe ser sobre la inflación

Salario por rangos de edad:
Jóvenes de 18 a 25 años devenguen al menos un 25% del salario mínimo.

Rubros no salariales: Eliminar cotizaciones a obligatorias a CCF y disminución de aportes a Salud.

El salario decreció en 2015 un 2.1% en términos reales.

En 2016, el aumento del salario fue del 7% y la inflación a febrero fue del 7,59%

Reforma tributaria de 2012 disminuyó el pago de parafiscales por trabajador y pago a salud.

Contratos de aprendizaje permiten pagar menos de un salario mínimo.

Seguimiento

Sugerencias para el cambio

Estructurar un modelo en el cual se permita la existencia de un esquema de pensión por debajo del mínimo.

- Aumentar la edad de jubilación en proporción a la esperanza de vida.
- Abolir regímenes especiales de pensión y RPM, fortalecer Privados.

SEGUIMIENTO

- En 2013 se intentó presentar una reforma pensional en este sentido pero fue retirada antes de ser debatida.
- La ley 100 promueve el traslado a fondos privados y el ISS ya no existe.
- Eliminación de la mayoría de regímenes especiales de pensiones.
- Creación de BEPS

Nuevo enfoque del sistema.



Principios y Características

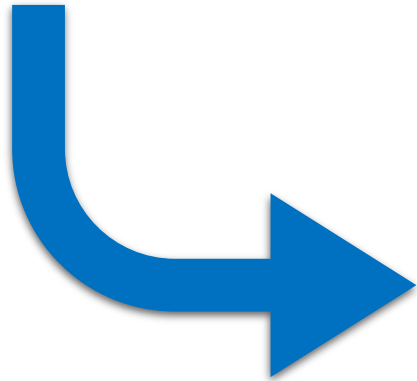


- Busca definir y aplicar una política y unas estrategias para el control eficaz de los peligros y los riesgos del trabajo.
- La fente del riesgo está en la actividad y NO EN EL VINCULO CONTRACTUAL

- **Universal:** Se aplica a todos aquellos que vinculen fuerza humana en la ejecución de una labor en su beneficio, sin importar el tipo de relación jurídica.
- **Obligatorio:** Todos los empleadores del sector privado y público deben tener uno. En materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales y de “salud ocupacional”, hace las veces del reglamento interno de trabajo.
- **Estructurado:** Supone etapas de desarrollo.
- **Permanente:** Todas las empresas deben tener uno mientras tengan trabajadores a su cargo.

- **Integrado:** como instrumento de política y de acción que permite la ejecución material de la prevención, se encuentra articulado con la totalidad del sistema general de riesgos laborales.
- **Ser adecuado a las condiciones, tamaño y características del empleador o contratante:** El sistema que se adopte debe ser congruente con las especificidades de cada unidad económica.
- **Ser liderado por el empleador o contratante:** es el encargado de su diseño, estructuración e implementación, en forma permanente.
- **Ser participativo:** Los principales actores pueden intervenir: el Ministerio del trabajo, los trabajadores y la ARL.
- **Ser movido por el principio de mejora continua:** Busca en todo momento perfeccionar las condiciones de trabajo.
- **Ser medible:** se deben diseñar diferentes mecanismos de recolección de información para que los encargados de desarrollar las acciones de mejora puedan realizar los ajustes necesarios.

¿Sobre quienes?



- *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.*

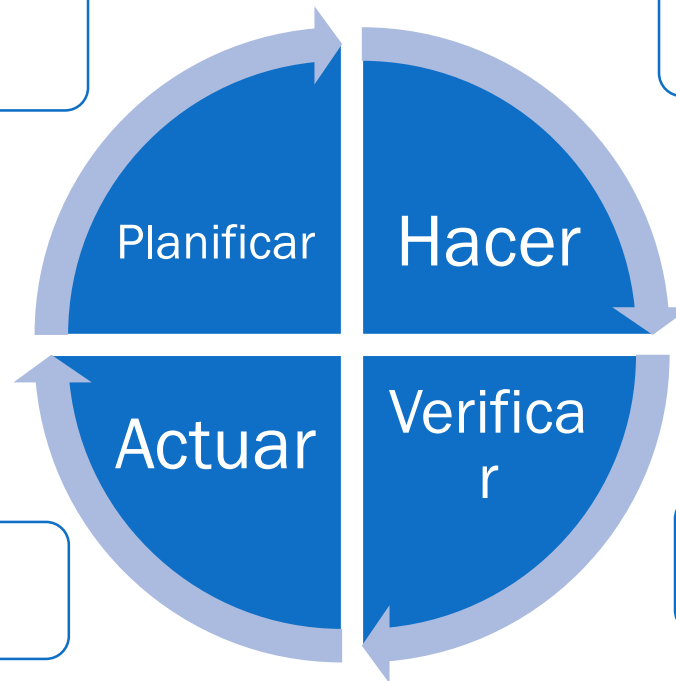
Estructura



Sistema de gestión P.H.V.A.

Política de Prevención

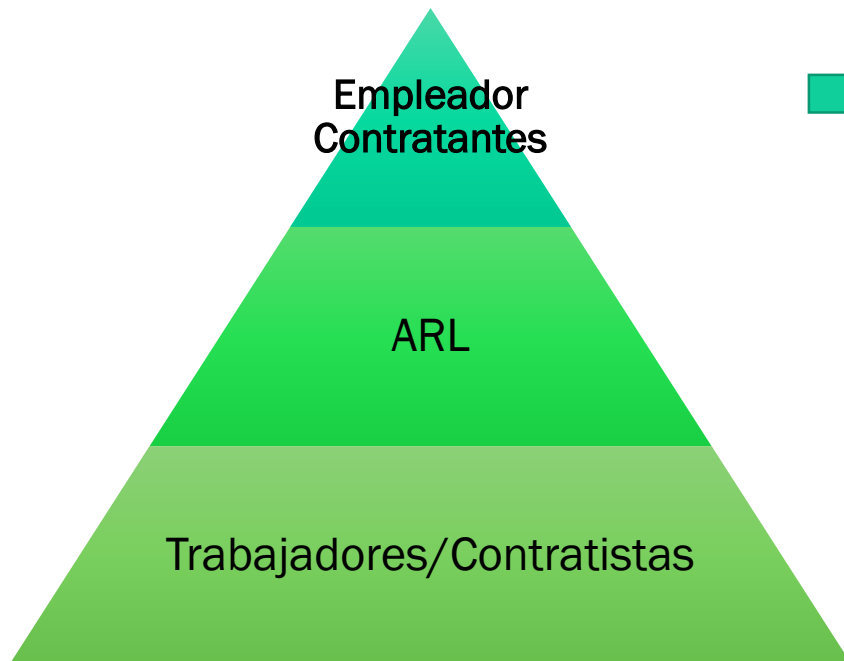
Política de Implementación



Política de Mejoras

Evaluación y Auditorías

Estructura Colaborativa y de Responsabilidad



1. Capacitaciones
2. Documentación.
3. Comunicación.
4. Conservación de los documentos.



1. Capacitar al COPASST en lo referente al SG-SST
2. Prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SG-SSt



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

El SG-SST en la Actualidad



Decreto 36 del 12 de enero de 2016

Modificó y agregó algunos artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo respecto del contrato sindical

Vigencia 12 enero 2016



Decreto 36 del 12 de enero de 2016

Modificó y agregó algunos artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo respecto del contrato sindical

Artículo **2.2.2.1.24.**

Se modificó

Obligaciones por la empresa que suscribe el contrato sindical

-Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.

Obligaciones por la organización sindical que suscribe el contrato sindical

-Pagar todas las obligaciones legales y las pactadas con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical (...)

-Cumplir con la obligaciones en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes(...)

Artículo **2.2.2.1.32. Disolución del sindicato o de la empresa contratante.**

Se agregó

Las obligaciones pendientes para con los afiliados al sindicato suscriptor del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a la que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil.

Resolución 4927 de 2016

Define los parámetros y requisitos para desarrollar certificar y registrar los procesos de capacitación virtual. Así mismo el registro de los oferentes en estos procesos

23 noviembre 2016



Resolución 4927 de 2016

Define los parámetros y requisitos para desarrollar certificar y registrar los procesos de capacitación virtual. Así mismo el registro de los oferentes en estos procesos

¿Quiénes son los oferentes de los procesos?

El Ministerio del Trabajo
Contará con un registro sobre quienes
Ofrecen el curso y les hará seguimiento
A los mismos

Obligatoria → ARL

Potestativa → SENA, Cajas de compensación familiar, instituciones de educación superior debidamente reconocidas por el ministerio de educación, las empresas gremios y asociaciones de sectores productivos, las empresas que hayan creado una Unidad Vocaciones de Aprendizaje en Empresa (UVAE)

Resolución 4927 de 2016

Define los parámetros y requisitos para desarrollar certificar y registrar los pro de capacitación virtual.

Así mismo el registro de los oferentes en estos procesos

¿En qué consiste el curso?



Módulos	Horas	Temas
I. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	5	<ol style="list-style-type: none">1. Propósito del SG - SST2. Normatividad de seguridad y salud en el trabajo3. Conceptos generales del SG SST4. Obligaciones y Responsabilidades<ol style="list-style-type: none">4.1. Obligaciones de los empleadores4.2. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales4.3. Responsabilidades de los trabajadores.
II. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	20	<ol style="list-style-type: none">1. Evaluación Inicial del SG SST2. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos por actividad económica3. Política de seguridad y salud en el trabajo4. Objetivos del SG SST5. Planificación del SG SST - Plan de trabajo anual del SG- SST6. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo7. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado8. Comunicación: Técnicas, métodos para comunicación interna y externa.
III. Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	15	<ol style="list-style-type: none">1. Gestión de los peligros y riesgos diferenciados por actividad económica.2. Medidas de prevención y control diferenciado por actividad económica y tamaño de la empresa. (Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles administrativos, Equipos y Elementos de Protección Personal)3. Evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicas y de retiro)4. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres5. Gestión del cambio6. Adquisiciones7. Contratación: conceptos, criterios de selección y evaluación de proveedores.
IV. Verificación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	5	<ol style="list-style-type: none">1. Auditoria de cumplimiento del SG-SST2. Revisión por la Alta Dirección3. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
V. Mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	5	<ol style="list-style-type: none">1. Mejora continua2. No conformidades y su análisis3. Acciones preventivas y/o correctivas

Resolución 4927 de 2016

Define los parámetros y requisitos para desarrollar certificar y registrar los procesos de capacitación virtual. Así mismo el registro de los oferentes en estos procesos

¿Es igual para todas las empresas?

Para empresas de menos de (10) trabajadores. La persona a cargo de ejecutar el SG-SST no requiere licencia de prestación de servicios en SST. Sin embargo quién ejecute deberá cursar la capacitación de (50h). Lo anterior no faculta a la persona a ejecutar actividades que requieran de licencia en SG-SST.

Ejemplo: El artículo 1 de la resolución 4502 de 2012 consagra la obligación de tener una licencia en SST para poder ofrecer los servicios relacionados al SG-SST. De manera tal que, quien ejecuta las actividades del SG-SST en una empresa de menos de 10 personas, no podrá ofrecer servicios relacionados al SG-SST, por fuera de la empresa pues no cuenta con una licencia para realizar dicha actividad.

Sobre la Responsabilidad del empleador o contratante

En ningún caso tendrán validez cláusulas que modifiquen la carga de la responsabilidad, pues ésta siempre recaerá sobre el empleador o contratante.

Actualización de la Capacitación

Se exige una actualización de 20h cada 3años

Sobre la vigilancia y control

Las funciones de inspección vigilancia y control de lo anterior quedan a cargo del ministerio de trabajo.

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

Vigencia desde el 30 de septiembre de 2016



Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

Reglas de afiliación:

1.El periodo mínimo de afiliación será 1 mes

2.El trabajador podrá elegir de manera voluntaria si realizar la afiliación de manera individual o colectiva

3.La afiliación se hará mediante la ARL que elija el afiliado salvo en los siguientes casos:

-Cuando decida de afiliarse de manera colectiva

-Cuando se trate de una afiliado que simultáneamente sea trabajador dependiente o trabajador independiente con contrato de prestación de servicios.

4.Quien desee afiliarse deberá estar afiliado en el régimen contributivo a pensiones y salud

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

Ingreso base de cotización → Deberá ser igual al que cotizan en salud y pensión. No puede ser menor a 1 ni mayor a 25 SMMLV

Iniciación de la cobertura → El día calendario siguiente al de la afiliación

Cotización y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales → Se paga en periodos mensuales y se paga mes vencido.

Efectos de la mora en las cotizaciones → El no pago de 2 periodos consecutivos dará lugar a la suspensión de la afiliación. La ARL deberá dar aviso por correo certificado después de 1 mes del no pago de aporte. Durante el periodo de suspensión no habrá lugar al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

TABLA DE COTIZACIONES MÍNIMAS Y MÁXIMAS

Clase de Riesgo	Sección 1	Sección 2	Sección 3	Sección 4	Sección 5	Sección 6	Sección 7	Sección 8	Sección 9	Sección 10	Sección 11
I	0,348%	0,443%	0,522%	0,602%	0,681%	0,761%	0,840%	0,920%	0,999%	1,079%	1,158%
II	0,530%	0,787%	1,044%	1,301%	1,558%	1,815%	2,072%	2,329%	2,586%	2,843%	3,100%
III	1,717%	2,077%	2,436%	2,795%	3,155%	3,514%	3,874%	4,233%	4,592%	4,952%	5,311%
IV	2,871%	3,240%	3,610%	3,980%	4,350%	4,720%	5,090%	5,460%	5,830%	6,200%	6,570%
V	3,339%	3,857%	4,374%	4,891%	5,408%	5,926%	6,443%	6,960%	7,477%	7,995%	8,700%

→ Cuando el riesgo no se encuentre previsto en la tabla, las ARL podrá clasificarlo de acuerdo a actividades afines o uso de materiales

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

Ingreso base de liquidación → Se calcula conforme al [Art. 5 de la ley 1561 de 2012](#)

- *Las prestaciones económicas y asistenciales del sistema general de riesgos laborales.*
- La determinación del origen del accidente
- La enfermedad o la muerte
- El grado de pérdida de la capacidad laboral
- La fecha de estructuración
- El informe que debe rendirse sobre su ocurrencia
- Las consecuencias por no reportarlas en los tiempos establecidos



Se regirán por los dispuesto en:

- Decreto 1295 de 1994
- Ley 776 de 2002
- Ley 1562 de 2012
- Las demás normas que modifiquen o sustituyan.

En caso de que el afiliado se encuentre imposibilitado para hacer el reporte, lo podrán realizar el cónyuge, hijo o personas que tengan algún interés jurídico y/o causahabientes.

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

Obligaciones de los afiliados voluntarios



1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Diligenciar el formulario de afiliación a la administradora de riesgos laborales.
3. Diligenciar el formato de identificación de peligros de conformidad con las ocupaciones u oficios que va a desarrollar y anexarlo al formulario de afiliación.
4. Practicarse un examen pre-ocupacional y anexar el certificado respectivo al formulario de afiliación a la administradora de riesgos laborales. El costo de los exámenes pre-ocupacionales será asumido por el trabajador independiente.
5. Pagar los aportes al sistema a través de la planilla integrada de liquidación de aportes – PILA.
6. Informar a la administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud donde está afiliado, la ocurrencia de accidentes o de enfermedades con ocasión del ejercicio de su ocupación u oficio.
7. Reportar a la administradora de riesgos laborales las novedades que se presenten en relación con las condiciones de tiempo, modo y lugar en que desarrolla su ocupación u oficio.
8. Participar en las actividades de promoción y prevención organizadas por la administradora de riesgos laborales.
9. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo.
10. Realizarse como mínimo cada año, los exámenes médicos periódicos ocupacionales y contar con el certificado respectivo, el cual podrá ser requerido por la administradora de riesgos laborales para el monitoreo y gestión del riesgo. El costo de los exámenes será asumido por el afiliado.
11. Realizar como mínimo cada año la identificación de peligros asociados con su labor mediante el diligenciamiento del formulario respectivo, el cual podrá ser requerido por la administradora de riesgos laborales para el monitoreo y gestión del riesgo.
12. Acoger y poner en práctica las recomendaciones que en materia de prevención del riesgo imparta la administradora de riesgos laborales.
13. Disponer y asumir el costo de los elementos de protección personal necesarios y utilizarlos para ejecutar su ocupación u oficio.

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

*Obligaciones a cargo
de las ARL*



1. Registrar la afiliación y novedades respectivas del afiliado.
2. Afiliar de manera obligatoria a las personas de que trata la presente sección e incrementar de manera gradual y periódica estas afiliaciones. El Ministerio del Trabajo verificará el incremento en cada administradora de riesgos laborales - ARL, teniendo en cuenta el comportamiento de las afiliaciones en el sistema general de riesgos laborales.
3. Recaudar las cotizaciones.
4. Verificar la correcta clasificación de ocupaciones u oficios con la cual se hizo la afiliación.
5. Cuando exista mérito para ello, adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del afiliado y la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, que prestará mérito ejecutivo.
6. Garantizar a los afiliados la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas que correspondan dentro del sistema general de riesgos laborales.
7. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el afiliado.
8. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten, con el acompañamiento del afiliado.
9. Capacitar de manera presencial o virtual a la población objeto de la presente sección para que realice y mantenga actualizada la identificación de peligros asociados con su labor y sus medidas de prevención y control.
10. Disponer de guías específicas de prevención de riesgos laborales por ocupación u oficio.
11. Generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción y prevención para cada ocupación u oficio.
12. Desarrollar campañas, programas, mecanismos y acciones para lograr la rehabilitación integral.
13. Asesorar en la adecuación de puestos de trabajo, maquinaria, equipos, herramientas y elementos de protección personal para el desarrollo de la ocupación u oficio del afiliado.

Decreto 1563 de 2016

Sobre la afiliación voluntaria los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más SMMLV y el pago de aportes sistema general laborales, a través de las administradoras riesgos laborales y mediante uso la planilla integrada de liquidación aportes P.I.L.A.

Inspección, vigilancia y control.

→ Direcciones Territoriales del Ministerio del trabajo

→ Superintendencia Nacional Salud

→ Superintendencia Financiera → ARL unicamente

Fiscalización del pago de aportes → Quedarán en cabeza de la UGPP

Sanciones adicionales

Artículo 2.2.4.2.5.3. Afiliación irregular por terceros.

La afiliación realizada por un tercera que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social → sanciones de hasta 5.000 SMMLV

Decreto 1072 de 2015 (Sector Trabajo) Artículo 2.2.4.2.1.7.

Decreto 780 de 2016 (Sector Salud) Libro 3, Parte 2, Título 6

Resolución 144 de 2017

por el cual se adopta el formato e instructivo de identificación de peligros (FUIPSRL)

- Vigencia desde el 23 de enero de 2017

Resolución 144 de 2017

por el cual se adopta el formato e instructivo de identificación de peligros (FUIPSRL)

FUIPSRL → Formato Único de Identificación de Peligros para la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes que devenguen 1 o más salario mínimos mensuales legales vigentes al Sistema General de Riesgos Laborales.

→ El FUIPSRL deberá actualizarse en los siguientes casos:

- a. Por cambio de ocupación u oficio
- b. En el momento que identifique un nuevo peligro
- c. Por accidente de trabajo o enfermedad laboral: al momento de la ocurrencia de accidente de trabajo o la calificación de la enfermedad laboral donde no se haya identificado el peligro al momento de la afiliación

Resolución 144 de 2017

por el cual se adopta el formato e instructivo de identificación de peligros (FUIPSRL)

- La presentación del formato se podrá hacer de manera física o electrónica. Las ARL verificarán los datos consignados en el formulario de afiliación, formato y certificación de resultados del examen pre-ocupacional y enviarán el reporte a los operadores de PILA para autorizar su inclusión.
- Una vez diligenciado el FUIPSRL y el certificado de resultados del examen pre ocupacional, la ARL procederá a dar trámite final a la afiliación
- Evaluación médica ocupacional, el certificado médico debe ser expedido por el medico con licencia en SST. El resultado de la evaluación médica pre-ocupacional, será presentado por los trabajadores, como requisito para la afiliación al SG-SST
- Los exámenes periódicos se deberán hacer cada doce (12) meses, contados a partir de la evaluación medica pre-ocupacional inicial y harán parte de la Historia Clínica Ocupacional de los trabajadores independientes
- Las evaluaciones medicas pre-ocupacionales y periódicas correrán por cuenta de los trabajadores independientes que de manera voluntaria quieran pertenecer al SG-SST

ANEXO No. 1 FORMATO

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Fecha de ratificación (aaaa mm dd) _____

(FUPRSL) FORMATO ÚNICO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS PARA LA AFILIACIÓN VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Fecha identificación de peligros (aaaa mm dd) _____

I. TIPO DE TRAMITE

Tipo de tramite: Identificación de Peligros / Novedad

II. NOVEDADES MODIFICACION O ACTUALIZACION DEL FUPRSL

Tipo de Novedad: Por cambio de ocupación u oficio, Modificación de un nuevo peligro, Suspensión controlada, Cambio de datos personales (dirección, teléfono), Por Accidente de Trabajo o enfermedad laboral

Fecha de novedad: _____

III. DATOS DEL TRABAJADOR DONDE REALIZA LA OCUPACION U OFICIO

Por documento CC CE PA TI CD DE _____

Primer Apellido _____ Segundo Apellido _____ Primer nombre _____ Segundo nombre _____

Dirección _____ Ciudad _____ Departamento _____

Fecha de nacimiento: d _____ m _____ a _____

Código Ocupación u Oficio: Clase de riesgo _____ CUI-08 _____ Digital Adicionalidad _____

Teléfono _____ Teléfono móvil _____ Correo electrónico _____

Nombre de Organización u Oficio a la cual se va a afiliar _____

Genero: M F Código EPS _____ Nombre EPS _____ Código AFP _____ Nombre AFP _____

IV. INFORMACION DE LUGAR DE RESIDENCIA DEL TRABAJADOR

Dirección _____ Teléfono celular _____

Ciudad _____ Departamento _____

V. INFORMACION DE DATOS CONVIVISUS COMPARTIDOS (AL PERMANENTE O ACIDENTE)

Tipo documento CC CE PA TI CD DE _____

Primer Apellido _____ Segundo Apellido _____ Primer nombre _____ Segundo nombre _____

Dirección _____ Ciudad _____ Departamento _____

VI. IDENTIFICACION DE PELIGROS (marque con una x unicamente los peligros a que se expone en su ocupación u oficio diario)

V. IDENTIFICACION DE PELIGROS (marque con una x unicamente los peligros a que se expone en su ocupación u oficio diario)			
V.I PELIGROS FISICOS			
ENERGIA MECANICA	ENERGIA TERMICA		
RUIDO	TEMPERATURA EXTREMA POR FRIO		
VIBRACION	TEMPERATURA EXTREMA POR CALOR		
PRESIONES ATMOSFERICAS EXTREMAS			
V.II PELIGROS QUIMICOS			
AGREGADOS MOLECULARES			
AEROSOLIOS SOLIDOS: Fibras polvos y humos	GASES: Organicos o Inorganicos		
AEROSOLIOS LIQUIDOS: Nieblas	VAPORES		
V.III PELIGROS BIOLOGICOS			
MICROORGANISMOS	ARTROPODOS	ANIMALES	
VIRUS	CRUSTACEOS	INVERTEBRADOS; Parasitos, Protozoos	
BACTERIAS	ARACNIDOS	VERTEBRADOS	
RICKETTSIAS	ROEDORES		
HONGOS		VEGETALES, Musgos, Helechos, Semillas	
V.IV PELIGROS ERGONOMICOS			
CARGA FISICA	DISEÑO DE PUESTO DE TRABAJO		
ESTATICA: Posturas inadecuadas; prolongadas, mantenidas, inadecuadas, forzadas o extremas, antigravitacionales.	PLANOS DE TRABAJO INADECUADO		
DINAMICA: Inadecuada aplicación de fuerzas, Inadecuada movilización de cargas, Movimientos repetitivos.	ESPACIOS DE TRABAJO INADECUADO		
V.V PELIGROS DE SEGURIDAD			
FISICO-QUIMICO	ELECTRICO	MECANICOS	LOCATIVOS
INCENDIO	ALTA TENSION (> 57,5 Kilovoltios a 230 Kilovoltios)	MAQUINAS Y EQUIPOS	TRABAJO EN ALTURAS
EXPLOSION	MEDIA TENSION (< 1000 Voltios a <= 57,5 kilovoltios)	HERRAMIENTAS (choques, golpes, aplastamientos)	ORDEN Y ASEO
FUGAS DE PRODUCTOS QUIMICOS	BAJA TENSION (= 25 Voltios A <= 1000 voltios)	MECANISMOS EN MOVIMIENTO (Poleas, engranajes, piñones, etc)	ALMACENAMIENTO DE MATERIALES (Distribución, Apilamiento)
REACCIONES QUIMICAS	EQUIPOS ELECTRICOS (choques electricos, arco electrico, electrocucion)	EQUIPOS Y LINEAS DE PRESION (lineas de presión de aire o vapor, cilindros, etc)	DISPOSICIÓN DE MÁQUINAS Y EQUIPOS (Señalización, Distribución area de trabajo)
	TABLEROS ELECTRICOS (choques electricos, arco electrico, electrocucion)		INSTALACIONES (area de Trabajo, Estructuras, Pisos, Paredes, Techos, Escaleras, etc)
	INSTALACIONES ELECTRICAS (choques electricos, arco electrico, electrocucion)		
V.VI PELIGROS FENOMENOS NATURALES		V.VII PELIGROS PUBLICOS	
TERREMOTOS		HURTO	
INUNDACIONES		MANIFESTACION	
AVALANCHAS		TERRORISMO	
ERUPCION VOLCANICA		EXTORSION Y BOLETEO	

V. IDENTIFICACION DE PELIGROS (marque con una x unicamente los peligros a que se expone en su ocupación u oficio diario)			
V.I PELIGROS FISICOS			
ENERGIA MECANICA	ENERGIA TERMICA	ENERGIA ELECTROMECHANICA	
RUIDO	TEMPERATURA EXTREMA POR FRIO	RADIACIONES NO IONIZANTES	
VIBRACION	TEMPERATURA EXTREMA POR CALOR	RADIACIONES IONIZANTES	
PRESIONES ATMOSFERICAS EXTREMAS			
V.II PELIGROS QUIMICOS			
AGREGADOS MOLECULARES		MOLECULARES	
AEROSOLIOS SOLIDOS: Fibras polvos y humos		GASES: Organicos o Inorganicos	
AEROSOLIOS LIQUIDOS: Nieblas		VAPORES	
V.III PELIGROS BIOLOGICOS			
MICROORGANISMOS	ARTROPODOS	ANIMALES	
VIRUS	CRUSTACEOS	INVERTEBRADOS; Parasitos, Protozoos	
BACTERIAS	ARACNIDOS	VERTEBRADOS	
RICKETTSIAS	ROEDORES		
HONGOS		VEGETALES, Musgos, Helechos, Semillas	
V.IV PELIGROS ERGONOMICOS			
CARGA FISICA	DISEÑO DE PUESTO DE TRABAJO		
ESTATICA: Posturas inadecuadas; prolongadas, mantenidas, inadecuadas, forzadas o extremas, antigravitacionales.	PLANOS DE TRABAJO INADECUADO		
DINAMICA: Inadecuada aplicación de fuerzas, Inadecuada movilización de cargas, Movimientos repetitivos.	ESPACIOS DE TRABAJO INADECUADO		
V.V PELIGROS DE SEGURIDAD			
FISICO-QUIMICO	ELECTRICO	MECANICOS	LOCATIVOS
INCENDIO	ALTA TENSION (> 57,5 Kilovoltios a 230 Kilovoltios)	MAQUINAS Y EQUIPOS	TRABAJO EN ALTURAS
EXPLOSION	MEDIA TENSION (< 1000 Voltios a <= 57,5 kilovoltios)	HERRAMIENTAS (choques, golpes, aplastamientos)	ORDEN Y ASEO
FUGAS DE PRODUCTOS QUIMICOS	BAJA TENSION (= 25 Voltios A <= 1000 voltios)	MECANISMOS EN MOVIMIENTO (Poleas, engranajes, piñones, etc)	ALMACENAMIENTO DE MATERIALES (Distribución, Apilamiento)
REACCIONES QUIMICAS	EQUIPOS ELECTRICOS (choques electricos, arco electrico, electrocucion)	EQUIPOS Y LINEAS DE PRESION (lineas de presión de aire o vapor, cilindros, etc)	DISPOSICIÓN DE MÁQUINAS Y EQUIPOS (Señalización, Distribución area de trabajo)
	TABLEROS ELECTRICOS (choques electricos, arco electrico, electrocucion)		INSTALACIONES (area de Trabajo, Estructuras, Pisos, Paredes, Techos, Escaleras, etc)
	INSTALACIONES ELECTRICAS (choques electricos, arco electrico, electrocucion)		
V.VI PELIGROS FENOMENOS NATURALES		V.VII PELIGROS PUBLICOS	
TERREMOTOS		HURTO	
INUNDACIONES		MANIFESTACION	
AVALANCHAS		TERRORISMO	
ERUPCION VOLCANICA		EXTORSION Y BOLETEO	



Decreto 052 de 2017

Sobre la obligación de los empleadores públicos o privados en sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a partir del 1 de junio de 2017

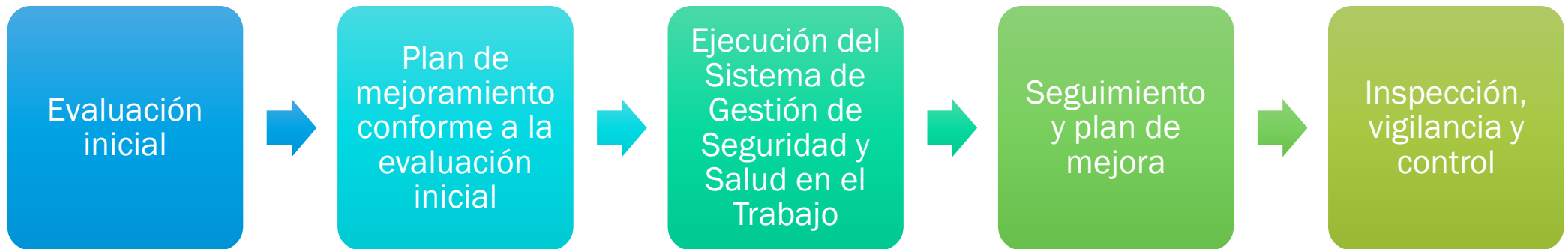
Vigencia 12 enero 2017



Decreto 052 de 2017

Sobre la obligación de los empleadores públicos o privados en sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a partir del 1 de junio de 2017

Fases de implementación



FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa 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, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto número 1072 de 2015.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema).



Decreto 052 de 2017

Sobre la obligación de los empleadores públicos o privados en sustituir el programa de salud ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a partir del 1 de junio de 2017

- El ministerio del trabajo definirá las fases de implementación y los estándares mínimos.
- ARL presentarán capacitaciones, campañas y asistencia técnica. Deberán rendir informes semestrales en junio y diciembre sobre las actividades de asesoría y capacitación además el grado de implementación del SG-SST
- Hasta el 31 de mayo de 2017 se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la resolución No 1016 de 1989 “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”
- Inspección en el proceso de implementación quedará en cabeza del ministerio de trabajo. Esta se podrá realizar durante cualquiera de las fases establecidas por el cronograma (cuadro) del ministerio de trabajo.

Gracias

Diego Felipe Valdivieso

Rueda

@valdiviesodf

@vsmlegal.



Artículo 5°. Ingreso base de liquidación. Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas lo siguiente:

a) Para accidentes de trabajo

El promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los seis (6) meses anteriores a la ocurrencia al accidente de trabajo, o fracción de meses, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado;

b) Para enfermedad laboral

El promedio del último año, o fracción de año, del Ingreso Base de Cotización (IBC) anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.

En caso de que la calificación en primera oportunidad se realice cuando el trabajador se encuentre desvinculado de la empresa se tomará el promedio del último año, o fracción de año si el tiempo laborado fuese inferior, del Ingreso Base de Cotización (IBC) declarada e inscrita en la última Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encontraba afiliado previo a dicha calificación.

Parágrafo 1°. Las sumas de dinero que las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben pagar por concepto de prestaciones económicas deben indexarse, con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) al momento del pago certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.

Parágrafo 2°. Para el caso del pago del subsidio por incapacidad temporal, la prestación será reconocida con base en el último (IBC) pagado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales anterior al inicio de la incapacidad médica las Administradoras de Riesgos Laborales deberán asumir el pago de la cotización a pensiones y salud, correspondiente a los empleadores o de los trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993.

Parágrafo 3°. El pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la Administradora de Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral y si existiese controversia continuarán cubriendo dicha incapacidad temporal de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional si se apela a esta, cuando el pago corresponda a la Administradora de Riesgos Laborales y esté en controversia, esta pagará el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, una vez el dictamen esté en firme podrán entre ellas realizarse los respectivos reembolsos y la ARP reconocerá al trabajador la diferencia en caso de que el dictamen en firme indique que correspondía a origen laboral.

Parágrafo 4°. El subsidio económico por concepto favorable de rehabilitación a cargo de la Administradora del Fondo de Pensiones se reconocerá en los términos del artículo 142 del Decreto-ley 19 de 2012 o la norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 6°. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones para el caso de los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo o como servidores públicos no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los trabajadores y su pago estará a cargo del respectivo empleador.

VOLVER



Derogado ARTÍCULO 2.2.2.1.24. *Solución de controversias.* La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrá ser resuelta por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.

[VOLVER](#)