



FUNDAMENTOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

PRESENTADO POR:

Ing. WILFREDO NEISA A.
INGENIERO INDUSTRIAL
ESPECIALISTA EN SALUD
OCUPACIONAL

OBJETIVOS

Reforzar los conocimientos sobre las obligaciones y responsabilidades de los empleadores en el Sistema de Riesgos Profesionales Colombiano.

Evaluar las consecuencias del no cumplimiento de la legislación y la normatividad nacional.

Motivar y fomentar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los contratistas y outsourcing de Bancoldex.



DEFINICIONES - SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:

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

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



DEFINICIONES - 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.



DEFINICIONES - Programa de 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.

Parágrafo. El uso de las anteriores definiciones no obsta para que no se mantengan los derechos ya existentes con las definiciones anteriores.



DEFINICIONES - Programa de Salud Ocupacional:



Es la planeación, organización, ejecución y evaluación de las **actividades de promoción, prevención e intervención** sobre las condiciones de trabajo.

Para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones e incrementar la productividad empresarial.



DEFINICIONES - ACCIDENTE DE TRABAJO

Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte

DECRETO 1295 Y LEY 1562



DEFINICIONES - 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 enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

LEY 1562



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL

LEY 9a. DE 1979 – Título III

Establece medidas sanitarias “Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”.

Res 2400 DE 1979

Establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL

DECRETO 614 DE 1984 Resol 2013 de 1986

Establece las bases para la organización y la administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país.

Resol 2013 de 1986

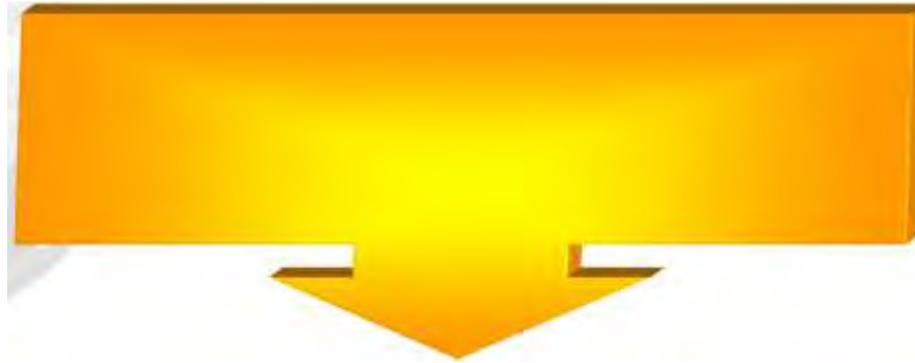
Reglamenta la organización, y funcionamiento de los comités de Medicina Higiene y seguridad (Hoy COPASO)

Resol 1016 de 1989

Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país en el país



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL



Determina la organización y administración
del Sistema General de Riesgos Profesionales

(SGRP)



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL

DEC 1295 - Artículo 21. Obligaciones del empleador:

El empleador será responsable de:

- A. El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- B. Trasladar el monto de las cotizaciones a ARP correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.
- C. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- D. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
- E. Notificar a ARP a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- F. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL

Resol 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ley 1429 de 2010: Reglamenta la formalización y generación de empleo (Ley del primer empleo).

Resol 1356 de 2012: Establece la organización y funcionamiento del comité de convivencia entre entidades públicas y empresas privadas.

Resol 1409 de 2012: Establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL

Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 884 de 2012: Reglamenta la ley 1221 de 2008 y dicta otras disposiciones sobre teletrabajo.

Ley 723 de 2013: Reglamenta la afiliación al SGRP de los prestadores de servicios y contratistas y trabajadores independientes en actividades de alto riesgo.



MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL - ASPECTOS DESTACABLES DEL TELETRABAJO

El Empleador debe:

- **Garantizar la afiliación a salud, pensión, riesgos laborales del teletrabajador.**
- **Reportar ante la ARL a través del formulario de novedades que el trabajador pasa a tener la condición de teletrabajador.**
- **Acordar con la ARL el acompañamiento que debe brindar esta última en materia de prevención y actuación para los Teletrabajadores.**

Las empresas que generen nuevos empleos contratando a personas en la modalidad de Teletrabajo, se benefician de la ley 1429 de 2010.

Las empresas que vinculen laboralmente a personas en la modalidad de teletrabajo, podrán tomar los aportes de parafiscales correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios



CLASES DE RIESGO Y TASAS DE APORTES

De acuerdo con la clase de riesgos, el Gobierno Nacional estableció la siguiente tabla de cotizaciones mínimas y máximas:

CLASE RIESGO	VALOR MÍNIMO	VALOR INICIAL	VALOR MÁXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

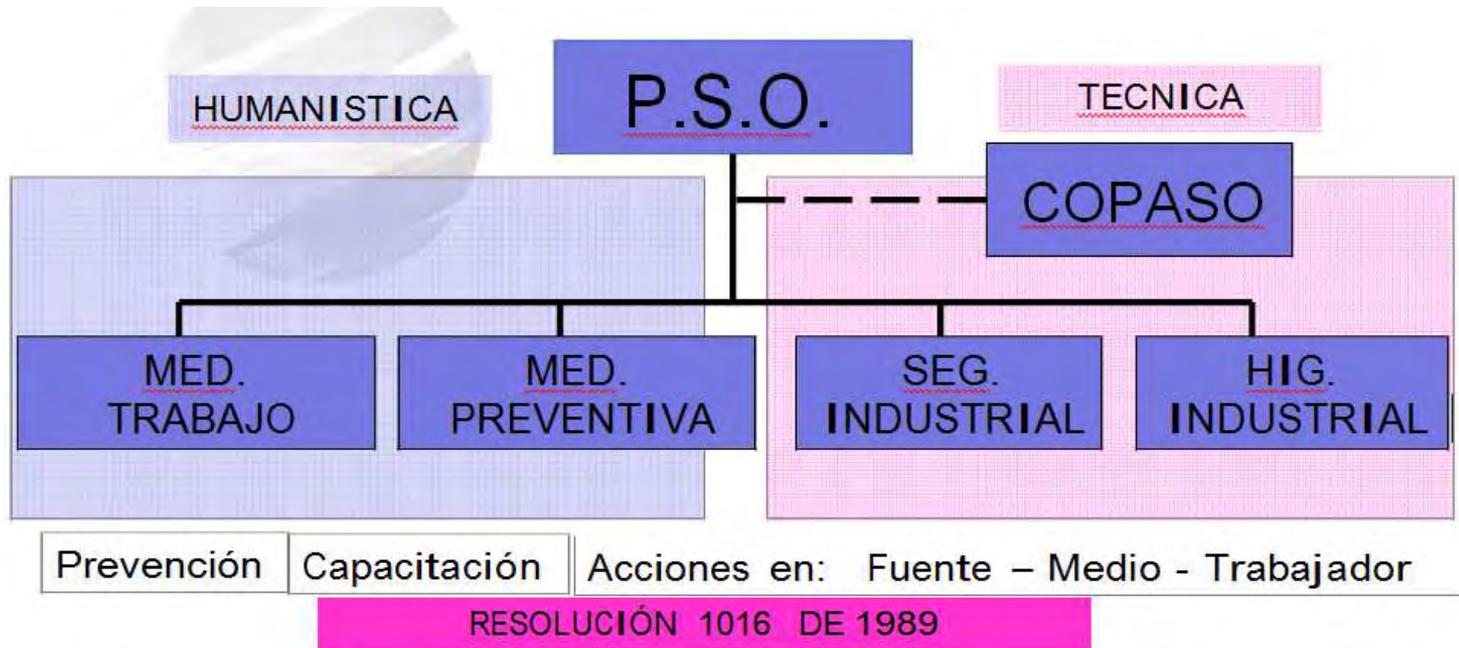


RELACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y CLASES DE RIESGOS DECRETO 1607 del 2002

- I Procesos administrativos – oficinas
- II Agricultura, ganadería, confección, alimentos
- III Manufactura liviana
- IV Transporte, manufactura con maquinaria pesada.
- V Minería, Construcción, Radiaciones ionizantes, explosivos, empresas de seguridad.



FORMA DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL



RESPONSABILIDAD PATRONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

Art. 216. CST- Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios.....



CUANDO HAY CULPA?

Cuando el empleador no ha cumplido “normas” en salud ocupacional



CUANDO HAY CULPA?

Negligencia: saber que hacer, pero no hacerlo.



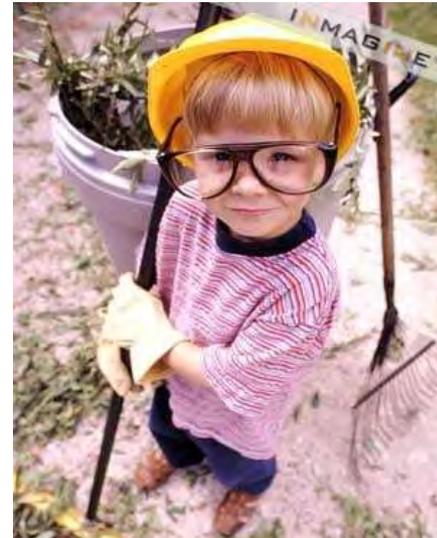
CUANDO HAY CULPA?

Imprudencia: no medir las consecuencias en su verdadera magnitud



CUANDO HAY CULPA?

Impericia: labor desempeñada por personal no capacitado o sin las habilidades necesarias



CUANDO HAY CULPA?

N

Inducción

Capacitación de los riesgos a los que se está expuesto

Afiliación a SSS.

Dotación EPP (con capacitación)

- Control de riesgos

- Señalización

- Capacitación específica

- Programas de Promoción y Prevención (Alcohol, Drogas, ETS)

- Registros

O



RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

1. Sanciones 500 a 1000 SMMLV.
2. Multas sucesivas. (Decreto 1295 de 1994
3. Ley 9 de 1979). Decreto 614 de 1984. Evasión y elusión.
4. Ley 828 de 2003 – Inhabilidad para contratar con el Estado.



RESPONSABILIDAD PENAL

Por accidente de Trabajo

Lesiones personales culposas
Homicidio Culposo



Por Elusión o evasión

Falsedad en documento privado
Abuso de confianza agravado



CONCLUSIONES

Es obligatorio, necesario y MUY benéfico para cualquier empleador organizar y desarrollar la salud ocupacional en su empresa.

El incumplir en el pago de aportes o en el desarrollo del SGSST, implica que cualquier perjuicio derivado de ello, hará responsable al empleador de sus consecuencias, incluidos gastos, multas, sanciones y remuneraciones y hasta consecuencias penales.

El incumplimiento de cualquier norma en riesgos profesionales acarrea multas al empleador



Preguntas?





GRACIAS

www.bancoldex.com