

Conozca nuestros servicios de promoción y prevención en **RIESGOS LABORALES**



Actualización realizada bajo la nueva
Ley de Riesgos Laborales "Ley 1562 de 2012"



SERVICIOS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES

Contenido

1. ¿QUÉ ES POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.?

2. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES “Ley 1562 de 2012”

2.1. Objetivos del sistema General de Riesgos Laborales.

2.2. Responsabilidades del empleador.

2.3. Obligaciones de los trabajadores.

2.4. ¿Cuáles son las prestaciones asistenciales a las que tiene derecho todo trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales?

2.5. ¿Cuáles son las prestaciones económicas a las que tiene derecho todo trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales?

2.6. Definiciones importantes.

3. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

3.1. Obligaciones del Contratante.

3.2. Obligaciones del Contratista.

3.3. Requisitos para la Afiliación.

4. POSITIVA “LAS MEJORES PRÁCTICAS EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN”

5. ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA PARA CUMPLIR CON LA NORMATIVIDAD FRENTE A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

5.1. Programa de Salud Ocupacional.

5.2. Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y su operación en la empresa.

5.2.1. Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

5.3. Brigadas de emergencia.

5.4. Fomento de estilos de vida y trabajo saludables.

5.5. Comité de Convivencia Laboral.



6. SERVICIOS Y FACILIDADES QUE OFRECE POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL PARA LAS EMPRESAS AFILIADAS

- 6.1. ¿Qué hacer en caso de un accidente de trabajo?
- 6.2. Reporte del accidente de trabajo.
- 6.3. Informe del Accidente de trabajo telefónicamente.
- 6.4. ¿Qué hacer en caso de una Enfermedad Laboral?
- 6.5. ¿Cómo acceder a nuestros servicios de Promoción y Prevención?
- 6.6. ¿Cómo acceder a nuestros programas de formación y capacitación "Positiva Educa"?
- 6.7. ¿Cómo acceder a nuestros materiales de divulgación?
- 6.8. Servicios de nuestra línea Positiva.

1. ¿QUÉ ES POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.?

POSITIVA es una compañía de seguros, que ofrece soluciones de aseguramiento para todas las personas. Contamos con un amplio portafolio en seguros para toda la familia y el ramo de Riesgos Laborales, para contribuir a la productividad y eficiencia de su empresa y garantizar seguridad y calidad de vida para los trabajadores.

Nuestras fortalezas:

2. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

	Solidez Financiera Reservas económicas superiores a 3.7 billones de pesos
	Cobertura Nacional Más de 50 puntos de atención en todos los departamentos del país
	Convenios con más de 1000 IPS en todo el país para la atención por Accidentes de trabajo
	Oportunidad en el reconocimiento de prestaciones originadas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales
	Servicios y facilidades virtuales para la empresa y educación virtual para los trabajadores
	Atención las 24 horas, 365 días al año en nuestra Línea Positiva. Informe de accidentes de trabajo a través de # 533, desde su celular.
	Laboratorios propios especializados en Higiene y Toxicología Industrial

2.1. Objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales

- a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad Laboral.
- c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad Laboral y muerte de origen Laboral.
- d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades Laborales y el control de los agentes de riesgos Laborales.

Conozca sus deberes y derechos como afiliado a Positiva Compañía de Seguros/ARL

2.2. Responsabilidades del empleador - Decreto Ley 1295 de 1994 Art. 21

- a. El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;
- b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos Laborales 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 la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades Laborales.

- 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. (Modificado ley 1562 de 2012 Art. 26).
- g. Informar a la entidad administradora de riesgos Laborales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores.

Parágrafo 2: Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente. (Adicionado por ley 1562 de 2012 Art. 26)

Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas laborales y de salud ocupacional, que no sean contrarias a la Ley.

2.3. Obligaciones de los trabajadores

Decreto Ley 1295 de 1994 Art. 22. Son deberes de los trabajadores:

- a. **Procurar el cuidado integral de su salud.**
- b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.
- d. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. (Modificado ley 1562 de 2012 Art. 27).
- e. Participar en la prevención de los riesgos Laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- f. Los pensionados por invalidez por riesgos Laborales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
- g. Los pensionados por invalidez por riesgos Laborales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos Laborales correspondiente, en el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

Parágrafo: Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en l Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente. (Adicionado por ley 1562 de 2012 Art. 26).

2.4. ¿Cuáles son las prestaciones asistenciales a las que tiene derecho todo trabajador afiliado al Sistema? (Ley 776 de 2002)

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad Laboral tendrá derecho, según sea el caso, a:

- a. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- b. Servicios de hospitalización.
- c. Servicio odontológico.
- d. Suministro de medicamentos.
- e. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- f. Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
- g. Rehabilitación física y profesional.
- h. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad Laboral, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación Laboral y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos Laborales.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo Laboral, están a cargo de la entidad administradora de riesgos Laborales correspondiente.

La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad Laboral, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos Laborales.

2.5. ¿Cuáles son las prestaciones económicas a las que tiene derecho todo trabajador afiliado al Sistema? (Ley 776 de 2002)

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad Laboral tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas: **a.** Subsidio por incapacidad temporal **b.** Indemnización por incapacidad permanente parcial **c.** Pensión de Invalidez **d.** Pensión de sobrevivientes **e.** Auxilio funerario

2.6. Definiciones importantes

Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012): Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

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



¿Qué es un Peligro?

Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (Norma OHSAS 18001:2007).



¿Qué es un Riesgo?

Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición (Norma OHSAS 18001:2007).



¿Qué es un Acto Inseguro?

Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC 3701).



¿Qué es una condición insegura?

Situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos o aspectos ambientales no controlados que pueden generar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales (NTC 3701).



¿Qué es un Incidente de Trabajo?

“Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos “. Resolución número 1401 del 14 de mayo de 2007, Ministerio de la Protección Social

¿Qué es un Accidente de Trabajo?



Bajo la consideración de la nueva norma ley 1562 de 2012 es definido así:

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

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

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

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

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

¿Qué es una Enfermedad Laboral?



Artículo 4º. 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 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.

Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

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.

3. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

3.1. Obligaciones del Contratante

- La afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante.
- Incluir en las actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional de la empresa al trabajador independiente el cual se asimila al trabajador dependiente.
- Reportar a la ARL al que se encuentre afiliado el trabajador independiente los Accidentes de Trabajo y enfermedades laborales que ocurran bajo la ejecución del contrato.

3.2. Obligaciones del Contratista

- El pago de la cotización es por cuenta del contratista.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa contratante y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las ARLs.
- Informar al contratante de los eventos laborales ocurridos en el desarrollo de su contrato.

3.3. Requisitos para la Afiliación

- Se deberán afiliar obligatoriamente al sistema 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.
- Presentar el formato de afiliación de independiente con firmas del contratante y contratista.
- Adjuntar el contrato de prestación de servicios que indique tiempo, modo y lugar de su ejecución, junto con la fotocopia de la cedula de ciudadanía del contratista.
- Estar Previamente afiliados al régimen de seguridad Social en salud y al Sistema de pensiones.

4. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A / ARL

“Las mejores prácticas en promoción y prevención”

POSITIVA SUMA, es nuestro modelo de gestión en Promoción y Prevención enfocado a lograr resultados efectivos y de alto impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y productividad de acuerdo con las necesidades en las empresas.



Se desarrolla mediante tres estrategias de intervención en Promoción y Prevención de los Riesgos Laborales y la Salud Ocupacional:



A partir de **información estadística** sobre ATEP procedente de la Compañía y de entidades nacionales e internacionales, se realiza **el análisis de la etiología y de las tendencias de la accidentalidad y morbilidad** ocupacional, con el fin de determinar las buenas prácticas de promoción y prevención.

Definir las **características, causalidad y tendencias** de los Riesgos Laborales para identificar, procesar, analizar y evaluar las **buenas prácticas** de promoción de la Salud Ocupacional y la prevención de los Riesgos Laborales.



Brindar **soporte técnico** a las empresas en la prevención y control de la exposición a agentes químicos, físicos y marcadores biológicos (BEI) para la **determinación, medición y análisis** de la exposición en el **ambiente laboral** y de los trabajadores.

Por medio de nuestra red de **Laboratorios de Higiene y Toxicología Industrial**.

Innovar en metodologías de intervención para las empresas, mediante el desarrollo de tres líneas de acción que incluyen programas de **acompañamiento, educación** y productos de **comunicación** en Seguridad y Salud Ocupacional, que permitan llevar a cabo el **control y el seguimiento de los Riesgos Laborales** en su empresa.





Planes y programas diseñados e implementados en forma sistémica, orientados a solucionar las necesidades que presentan las empresas para la prevención de los riesgos Laborales.



◦ POSITIVA COMUNICA ◦
ASESORIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Creamos campañas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, a través de un proceso creativo responsable que promueve comportamientos seguros, la adopción de estilos de vida saludables para aportar en la construcción de la cultura del autocuidado y el proyecto de vida de los trabajadores.



POSITIVA **EDUCA**
MÁS FORMACIÓN, MÁS BIENESTAR

Contribuimos en la gestión y aportamos a la mejora continua de los procesos de seguridad y salud en el trabajo de nuestras empresas afiliadas, mediante la adecuada generación, apropiación, utilización, transferencia y renovación del conocimiento.

Reconocemos la excelencia en la gestión de Promoción y Prevención de nuestras empresas afiliadas, por medio del cumplimiento de los parámetros establecidos para la gestión de Positiva SUMA en los diferentes planes. Otorgando galardones en las siguientes categorías o líneas de acción: **Zircón, Zafiro, Esmeralda y Diamante.**



5. ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA PARA CUMPLIR CON LA NORMATIVIDAD FRENTE A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

La empresa debe implementar un Programa de Salud Ocupacional, el cual debe enfocarse a un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo a la nueva ley de Riesgos Laborales.

5.1. Programa de Salud Ocupacional

La resolución 1016 de 1989 es la norma que establece la organización y gestión de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, mediante la implementación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo los planes y actividades de Salud Ocupacional que se desarrollen en la empresa, deben orientarse hacia la Promoción y Prevención para que permitan alcanzar el bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. Por esta razón, debe evaluarse periódicamente el impacto del programa, (anual) así como analizar los avances y alcances del mismo.

Programa de Salud Ocupacional: Bajo la consideración de la nueva Ley 1562 de 2012 es definido así:

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 planificación, la organización, 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.

Artículo 9 ley 1562 de 2012 Modifica el artículo 66 del Decreto –ley 1295 de 1994 así:

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.

Las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas, cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3º de la presente ley, deberán cumplir con un número mínimo de actividades preventivas de acuerdo a la reglamentación conjunta que expida el Ministerio del Trabajo y de Salud y Protección Social.

Artículo 11 Ley 1562 de 2012 - Servicios de Promoción y Prevención.

1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas afiliadas. Se ofrecen las siguientes:

- a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que las empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del trabajo;
- b) Programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que las empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico de plan de trabajo anual del Programa de Salud Ocupacional.
- c) Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- d) Capacitación Básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.
- e) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional o a los vigías ocupacionales.
- f) Fomentos de estilo de vida saludable, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas afiliadas.
- g) Asesoría en la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores.

Parágrafo 1°. Las ARL no pueden desplazar el recurso humano ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, y deben otorgar todos los niveles de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados.

Estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los capítulos que componen el Sistema son:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estructura de la Empresa.

- Generalidades: Materias primas, equipos y sustancias utilizadas, procesos desarrollados, contratación y beneficios al personal.
- Responsabilidades frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Recursos de la Empresa.
- Diagnóstico Integral de Condiciones de Salud y Trabajo.
- Plan de análisis y priorización.
- Planeación, organización y ejecución del Sistema de Seguridad y Salud En el Trabajo.
- Cronograma de actividades.
- Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es la declaración del nivel directivo de la empresa, en la cual se expresa la decisión y compromiso con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores, mediante el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estructura de la empresa

Se refiere a las características generales de la organización, relacionadas con aspectos de su constitución tales como: breve reseña histórica de la empresa, identificación (Razón social y NIT), ubicación (centro de trabajo principal y sucursales) y la actividad económica principal.

También se muestra el organigrama indicando la ubicación de Salud Ocupacional dentro de éste y se indica la clase de riesgo según la clasificación de la Administradora de Riesgos Laborales.

Materiales equipos, maquinaria y sustancias utilizadas

Se incluyen todos los elementos que intervienen en el proceso productivo, clasificándolos en materiales, equipos, maquinaria y sustancias, con el fin de indicar los elementos a los cuales está expuesto el personal.

Procesos desarrollados

Corresponde a la descripción de los procesos operativos y administrativos de la empresa que intervienen en el desarrollo de su actividad económica. Éstos deben ser divulgados y deben hacer parte del programa de inducción y capacitación por cargo.

Distribución de los trabajadores por la forma de contratación y beneficios

Se describe la distribución de la población trabajadora de acuerdo con el tipo de contrato y los beneficios que reciben los trabajadores por cuenta de la empresa.

Responsabilidades de la Empresa frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Pagar la totalidad de los aportes al Sistema General de Seguridad Social.
- Liderar el desarrollo del proceso de Salud Ocupacional en la empresa.
- Apoyar la ejecución de las actividades definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Medir periódicamente el avance y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Designar a sus representantes en el Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Responsabilidad del Coordinador de Salud Ocupacional o responsable asignado por la empresa

- Gestionar el desarrollo del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional en todos los niveles de la organización.
- Firmar, junto con el representante legal, el documento que contiene el Programa de Salud Ocupacional, pues así lo ordena la resolución 1016 de 1989, en su artículo 4.
- Informar a la Gerencia respecto de las actividades y situaciones de Seguridad y Salud Ocupacional que se hayan presentado.
- Asegurar el conocimiento y cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización.
- Diseñar un programa educativo orientado a la prevención y promoción en Salud Ocupacional.
- Participar activamente en las reuniones en las que se traten temas de Salud Ocupacional.
- Establecer contacto con entidades asesoras y participar en las actividades programadas por dichas entidades.

Responsabilidades del Comité Paritario de Salud ocupacional (COPASO)

- Participar en las actividades de Salud Ocupacional desarrolladas en la empresa.
- Vigilar el avance del Programa y ejecutar las actividades asignadas para apoyar el cumplimiento del mismo.

- Reunirse periódicamente para tratar los temas de Salud Ocupacional y mantener registros de las actividades realizadas.
- Coordinar la resolución de problemas relacionados con Salud Ocupacional, mediando entre los trabajadores y la empresa.
- Realizar inspecciones planeadas a las áreas y elaborar los informes correspondientes
- Investigar los Accidentes de trabajo, acatando lo descrito en la Resolución 1401 de 2007.

Diagnóstico integral de condiciones de salud en el trabajo

Establece las condiciones de salud en lo referente a presencia de enfermedades en los trabajadores indicando el tipo de contratación laboral. El diagnóstico de salud se deriva de las evaluaciones médicas realizadas por la empresa.

Adicionalmente, se incluye la información referente a las variables demográficas de la población.

Diagnóstico de condiciones de trabajo

Se basa en la identificación de Peligros, seguida de la evaluación y control de Riesgos. Se formaliza mediante el diligenciamiento de la Matriz de Peligros y Riesgos.

Plan de análisis y priorización de riesgos

Una vez identificados los Peligros y valorados los Riesgos en la empresa, se procede con su análisis para determinar el plan de intervención teniendo en cuenta la prioridad de atención según el nivel de riesgo.

Planeación, organización y ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se plantean actividades de forma independiente, tanto para el frente de condiciones de trabajo como para el de condiciones de salud, así:

Sobre las condiciones de Trabajo

Una vez se define la prioridad de intervención, se procede con la planificación y desarrollo de actividades encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo:

- Monitoreo Ambiental de los factores presentes en el ambiente laboral.
- Inspecciones de Seguridad para determinar condiciones inseguras en la instalación, máquinas o equipos. También se realizan sobre los equipos de lucha contraincendios, señalización, etc.
- Programa de Mantenimiento Preventivo y Correctivo aplicado a la totalidad de máquinas y equipos de la empresa, que permite conocer las condiciones actuales.
- Programa de Elementos de Protección Personal suministrados para intervenir el riesgo directamente sobre el trabajador.
- Demarcación y señalización tanto informativa como de emergencias.
- Plan de Emergencias.
- Programa para el control y manejo adecuado de sustancias químicas.
- Programas de Orden y Aseo en las instalaciones.
- Modelos para intervención de la accidentalidad a partir de los accidentes de trabajo ocurridos.

Sobre condiciones de salud

A partir del diagnóstico de condiciones se planifica la ejecución de las siguientes actividades:

- Gestión de la historia clínica ocupacional con el apoyo de la IPS o Profesionales en Salud Ocupacional acreditados para la actividad, con el fin de hacer seguimiento a las recomendaciones.

Realización por parte del empleador, de manera periódica las Evaluaciones Médicas Ocupacionales así:

Evaluación Pre-ocupacional: como parte del proceso de selección y/o contratación.

Evaluación Periódica: Se realiza en periodos definidos durante la ejecución del contrato laboral (la periodicidad está determinada por el nivel de riesgo al cual se está expuesto).

Evaluación de Reintegro: Examen que se debe realizar luego de una prolongada licencia de incapacidad del trabajador cualquiera que fuese su origen.

Evaluación de Retiro: El que se debe practicar al trabajador luego de finalizar el contrato.

- Seguimiento a casos (en estudio y confirmados) de Enfermedades Laborales.
- Reubicación laboral.
- Gestión del ausentismo laboral.

Cronograma de actividades

En este ítem se incluye el cronograma definido para el periodo (semestral o anual), se recomienda incluir frente a las actividades las columnas referentes a la fecha de programación y fecha de ejecución para poder llevar un mejor control sobre el desarrollo de las actividades.

Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Consiste en revisar el desarrollo del mismo, comparar los resultados obtenidos con objetivos propuestos y los criterios previamente establecidos para el período.

Esto se hace mediante la medición del impacto generado por las actividades definidas en los Programas y el seguimiento al avance del Cronograma.

Un Ejemplo de los indicadores propuestos para el seguimiento al programa son:

PLANEACIÓN	Cumplimiento de acciones correctivas y preventivas.	<ul style="list-style-type: none"> • N° Controles de ingeniería implementados / N° de controles de ingeniería Requeridos. • N° Controles documental Implementados / N° de controles documentales Requeridos. • N° Controles en las personas Implementados / N° de controles en las personas Requeridos.
FRECUENCIA	Es la relación entre número de accidentes registrados en un período y el total de horas hombre trabajadas, durante el periodo considerado.	$IF = \frac{\text{Número total de accidentes}}{\text{Número total de horas hombre laboradas}} \times K$ <p>Constante K=200.000 ó 240.000 según el número de horas trabajadas en la semana 40 o 48 respectivamente.</p>
SEVERIDAD	Se define como la relación entre el número de jornadas perdidas por los A.T. de trabajo durante un período y el total de horas-hombre trabajadas durante el periodo considerado.	$I.S. = \frac{\text{Número días perdidos} + \text{Días ANSI}}{\text{Número total de horas hombre laboradas}} \times K$ <p>Constante K=200.000 ó 240.000 según el número de horas trabajadas en la semana 40 o 48 respectivamente.</p>

ILI	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y de severidad. Este es un valor adimensional en cuya importancia radica en que permite la comparación en la misma empresa, entre empresas preferible del mismo sector y dimensión y fundamentalmente.	$L. I. (A.T.) = \frac{\text{INDICE DE FRECUENCIA} \times \text{INDICE DE SEVERIDAD}}{1000}$
AUSENTISMO	Es el número de horas pérdidas por accidentes de trabajo que suceden dentro de un periodo de tiempo determinado, con relación al número total de horas hombre trabajadas durante ese período. La tasa se expresa por 1000, 10.000, 100.000, 200.000 horas hombre laboradas.	$T.A. = \frac{\text{Número de accidentes} \times \text{N}^\circ \text{ Horas Jornada} \times "k"}{\text{Numero Horas Hombre laboradas}}$ <p>"k" utilizada en el cálculo es 1000</p>
TASA DE INCIDENCIA	La tasa de incidencia de los accidentes de trabajo está definida como el número de accidentes y / o incidentes que suceden dentro de un período determinado de tiempo en relación con el número de trabajadores expuestos a los riesgos durante ese período. La tasa se puede expresar por 1000, personas por año según tamaño del denominador	$T.I. = \frac{\text{Número de accidentes} + \text{Incidentes} \times "k"}{\text{Número total de trabajadores expuestos}}$ <p>"k" utilizada en el cálculo es 1000</p>

“Señor empresario:

los recursos destinados al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en la empresa contribuyen a fomentar el bienestar del trabajador y su familia, pues disminuyen la probabilidad de que se presenten accidentes y ocurran enfermedades; además, se protegen los bienes de la empresa y se minimizan las pérdidas derivadas del ausentismo laboral. Todo lo anterior influye significativamente en la productividad del trabajo, en el clima laboral y en la imagen frente a la sociedad. Tales inversiones, dirigidas por profesionales idóneos... SON UNA INVERSIÓN POSITIVA POR COLOMBIA.”

5.2. Comité Paritario de Salud Ocupacional (copaso) y su operación en la empresa

Es uno de los elementos básicos de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas, según lo establece el Decreto 614 de marzo de 1984 y tiene como responsabilidad, la de ser un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa. Su funcionamiento lo reglamenta la resolución 2013 de 1986.

“El comité Paritario de Salud Ocupacional es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará, de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral, problemas de personal, disciplinarios o sindicales. Ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta”

¿Cuándo debe integrarse un Comité paritario de Salud Ocupacional?

Cuando la empresa tenga 10 o más trabajadores en su nómina, Las empresas con menos de 10 trabajadores deben tener un Vigía de Salud Ocupacional, quien cumplirá las mismas funciones del Comité Paritario (Dec. 1295/1994).

Integración de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional

Los Comités Paritarios de Salud Ocupacional deben estar integrados por representantes del empleador y representantes de los trabajadores. Debe ser un comité paritario (como su nombre lo indica), es decir, integrado por igual número entre las partes.

¿Cuál debe ser la cantidad de representantes del comité?

Depende del número de trabajadores dependientes al servicio de la empresa:

No. DE TRABAJADORES	No. REPRESENTANTES DEL COMITÉ
De 10 a 50 trabajadores	Un representante por cada una de las partes
De 50 a 499 trabajadores	Dos representantes por cada una de las partes
De 500 a 999 trabajadores	Tres representantes por cada una de las partes
Desde 1000 trabajadores	Cuatro representantes por cada una de las partes

La elección de los integrantes se hace por un periodo de dos (2) años (Art. 63 Decreto 1295/1994).

¿Qué se requiere para ser miembro de un Comité Paritario de Salud Ocupacional?

- a. Ser trabajador de la empresa.
- b. Haber demostrado en el ejercicio de su trabajo alto Sentido de responsabilidad.
- c. Tener una actitud proactiva frente a las acciones de Salud Ocupacional.

¿Quién nombra a los representantes del empleador?

El empleador deberá designar a sus representantes, según Art. 5 Resolución 2013 de 1986. (Se sugiere que los representantes del empleador no sean empleados del Departamento de Seguridad en caso de que exista).

¿Quién designará a los representantes de los trabajadores?

Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional deberán ser elegidos directamente por los trabajadores a través de votación directa y secreta.

¿Qué sucede si el empresario o los trabajadores no designan a sus representantes dentro del término establecido?

Las autoridades del trabajo ejercerán su potestad para que se realice la designación de los integrantes, o sea, tomarán las medidas necesarias, previa advertencia, para el cumplimiento de esta obligación.

¿Quién nombra al presidente y al secretario del comité?

El presidente lo designará el empleador, escogiéndolo entre los representantes que el nombrará. El comité en pleno elegirá al secretario, entre los que conforman el comité.

¿Qué debe hacer el Presidente del Comité Paritario de Salud Ocupacional?

- Dirigir las reuniones.
- Preparar los temas que se tratarán en las reuniones.
- Tramitar ante la empresa las recomendaciones aprobadas por el comité.

- Convocar a las reuniones.
- Coordinar todo lo necesario para el adecuado funcionamiento del comité.

¿Cuáles son las funciones del comité paritario de salud ocupacional?

- Investigar las causas que afectan la salud de los trabajadores.
- Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en Salud Ocupacional.
- Colaborar con el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales e indicar las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, debe realizar la empresa, de acuerdo con las normas vigentes.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Salud Ocupacional, en las actividades que éstos adelanten en la empresa.
- Todas las demás contempladas en la resolución 2013 de 1986.
- Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo que ocurren a los trabajadores de la empresa.

¿Qué debe hacer el Comité Paritario de Salud Ocupacional en caso de accidente o riesgo inminente?

En caso de accidente grave, mortal o riesgo inminente, el comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho. Deberá participar un integrante en la investigación que debe realizar la empresa.

¿Se proporcionará alguna remuneración extra a los representantes?

No. Los representantes desempeñarán sus actividades en el comité dentro de las horas normales de trabajo. Los empleadores deben propiciar el adecuado desarrollo y desempeño del COPASO.

Recomendaciones para tener un COPASO exitoso

Organización del comité

- a) Establecer por escrito las políticas y procedimientos que detallan el funcionamiento interno del comité.
- b) Coordinar las normas de aplicación internas del comité, enmarcadas en la Resolución 2013/86 y el Decreto 1295/94.

Determinar:

- Fecha de reunión.
- Lugar de reunión.
- Frecuencia de reuniones.
- Cronograma de actividades.
- Registro de reuniones.
- Evaluación del funcionamiento del comité (seguimiento).
- Actividades de capacitación a todos los niveles.

Organización de las reuniones:

- Formato de citación (presidente)
- Orden del día por desarrollar (presidente)
- Apertura de la reunión (presidente)
- Verificación de la asistencia(secretario)
- Presentación de invitados o asesores (presidente)
- Lectura del acta anterior (secretario)
- Aprobación del acta anterior (todos los representantes)

Desarrollo de las reuniones:

- Revisión de los cronogramas de Actividades del Programa de Salud Ocupacional.
- Análisis de estadísticas de la enfermedad general, enfermedad Laboral y accidentes de trabajo.
- Análisis de resultado de visitas de inspección.
- Desarrollo orden del día.
- Propositiones y varios.
- El comité debe promocionar todas las actividades de salud ocupacional en la empresa.

5.2.1. Investigación de incidentes y Accidentes de trabajo

Investigación Accidentes Graves y Mortales

"Todos los Incidentes y Accidentes de Trabajo deben ser investigados por el empleador, para establecer mecanismos de prevención y acciones correctivas y preventivas que permitan evitar y controlar nuevos eventos similares" **Resolución 1401 de 2007**

Es responsabilidad del Empleador:

1. Realizar la investigación diligenciando el "formato de investigación de accidente de trabajo", entregado por Positiva Compañía de Seguros/ARL.
2. Realizar el análisis de causalidad.
3. Remitir el formato de investigación de accidente de trabajo, el análisis de causalidad y los soportes de la investigación a la Sucursal de Positiva dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento.

¿Por qué es importante realizar la investigación de todo Accidente o Incidente de Trabajo?

1. Conocer, analizar e intervenir oportunamente las causas del accidente para prevenir que se repitan eventos similares.
2. Cumplir el Decreto 1530 de 1996 Artículo 4 y la Resolución 1401 de 2007 y evitar posibles sanciones.
3. Evitar demandas por responsabilidad civil contractual y extracontractual.

Usted puede acceder a través de www.positiva.gov.co y descargar los siguientes documentos de apoyo para realizar exitosamente la investigación de incidentes y accidentes de trabajo en la empresa.

	<p>Formato con instructivo para la Investigación de los Incidentes y Accidentes de Trabajo.</p> <p>Resolución 1401 de 2007</p> <p>Cartilla didáctica instructiva para la Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.</p>
<p>La sucursal de Positiva lo asesora en el proceso de Investigación de Accidentes de Trabajo</p>	

5.3. Brigadas De Emergencia

¿Qué es una brigada de emergencia?

Es un grupo de personas debidamente organizadas, formadas, entrenadas y dotadas para actuar antes, durante y después en un evento de emergencia.

¿Cuáles son los objetivos de las brigadas de emergencia?

- Prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas.
- Reducir pérdidas humanas y de materiales.

Peligros que pueden generar un evento de emergencia	
Naturales: <ul style="list-style-type: none">• Sismo• Vientos o vendavales• Lluvias y granizadas• Inundaciones• Huracanes• Erupción volcánica• Entre otros	Tecnológicos: <ul style="list-style-type: none">• Incendio• Explosión• Fugas• Derrames• Intoxicación• Accidentes vehiculares• AT en máquinas y herramientas• Entre otros
Sociales: <ul style="list-style-type: none">• Asalto / Hurto• Secuestro• Desorden civil• Atentados terroristas• Concentraciones de Personas• Entre otros	De salud: <ul style="list-style-type: none">• Intoxicaciones• Caídas• Heridas• Golpes• Casos que puedan ser atendidos mediante primeros auxilios básicos

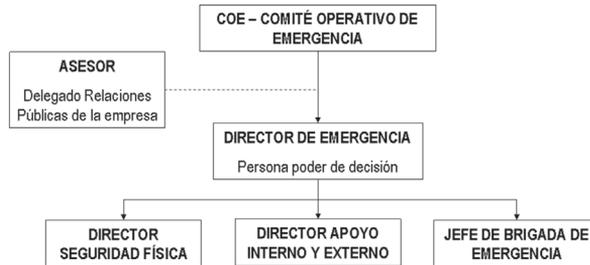
¿Quiénes pueden ser Brigadistas?

Personas dinámicas con alto sentido de responsabilidad, disciplina, compromiso y superación, entre otras características:

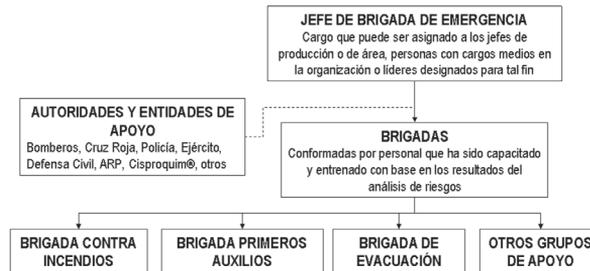
- Voluntario.
- Condiciones físicas y psicológicas.
- Organizado, Serenos y fuertes.
- Poseer liderazgo que permita la participación y creatividad de otros integrantes.
- Buena conducta como trabajador.
- Buenas relaciones personales.
- Disposición para trabajar en equipo.
- Disposición y voluntad para trabajar en este tipo de actividad.
- Tener permanencia en la empresa.
- Disponer de tiempo para las prácticas.

¿Cómo es la estructura de las brigadas de emergencia?

Nivel I



Nivel II



¿Qué debe hacer la brigada en caso de presentar un evento de emergencia?

Antes

- Tener los conocimientos teóricos básicos y el entrenamiento en maniobras de prevención y control de emergencias.
- Definir los elementos y equipos necesarios para cumplir con su labor.
- Realizar mantenimiento preventivo de cada equipo.
- Inspección de áreas para reconocer las condiciones de riesgo en el trabajo que puedan generar lesiones o hacer peligrar la vida de los trabajadores y el proceso productivo de la empresa.
- Con base en los hallazgos de las inspecciones tomar las medidas correctivas y preventivas para controlar y minimizar la ocurrencia de emergencias o disminuir la vulnerabilidad frente a ellas.
- Conocer los riesgos generales y particulares que se presentan en los diferentes sitios y actividades que se desarrollan en el área que labora.

Durante

- Actuar prontamente cuando se informe de una emergencia en su área (o si es requerido por otra área), usar el equipo que tenga a disposición según el evento.
- En cualquier emergencia actuar coordinadamente con los demás miembros del grupo operativo.
- Brindar apoyo a los grupos de socorro que se hagan presentes en la empresa para controlar la emergencia

Después

- Efectuar los ajustes o modificaciones necesarias a las acciones realizadas.
- Reponer el material utilizado, verificación del post-uso, y hacer el mantenimiento si lo ameritan.
- Ayudar a restaurar lo más pronto posible el funcionamiento normal de las actividades dentro de la empresa.

Grupos que conforman la Brigada de Emergencia

COE – Comité Operativo de Emergencia

Garantizar el cumplimiento del programa de preparación y atención de emergencia, asegurando los medios administrativos, técnicos y logísticos necesarios para implementar, mantener y poner en práctica el Plan de Emergencia.

Brigadas Contra Incendios

La misión de este grupo es la de estar preparados para prevenir y controlar los “conatos de incendio” o apoyar en tareas de extinción de fuegos mayores.

Brigadas de Primeros Auxilios

La misión de este grupo es la de estabilizar al trabajador lesionado, para evitar posibles complicaciones posteriores en la salud y remitirlo al centro de salud más cercano.

Brigadas de Evacuación

La misión de este grupo es la de garantizar el desplazamiento total y ordenado de los trabajadores y visitantes, a un lugar seguro o al sitio de encuentro previamente establecido.

5.4. Fomento de estilos de vida y trabajo saludable

Positiva Compañía de Seguros/ARL ha desarrollado productos y documentos técnicos de divulgación con el fin de contribuir a la promoción de la salud, prevención de riesgos laborales y fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

Conozca, algunos de estos productos y consúltelos en www.positiva.gov.co



5.5. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

¿Por qué es importante la convivencia?

Para las sociedades con tanta riqueza cultural, donde existen diferencias en hábitos, costumbres, lenguaje, comportamientos y en fin, innumerables situaciones que colocarán a los individuos en situaciones propicias para enfrentar retos, experiencias laborales, sociales o personales que deberán ser superables con los recursos de afrontamiento que tengan.

Todas nuestras diferencias hacen que constantemente la sociedad cambie, evolucione y progrese; pero ello no debe afectar el desarrollo individual y colectivo de los individuos.

Para tener mayores herramientas y elementos que nos permitan cada vez más un compromiso de cuidado con el otro y con nosotros mismos; para la elaboración de la presente guía, se ha realizado una revisión teórica que brinde soporte y elementos que aporten a la importante tarea que hoy por hoy se enfrenta y de las cuales hacen parte nuestra empresas.

Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral (Resolución 1356 de 2012)

Empresas con un número inferior a 20 trabajadores contará con un (1) representante por cada una de las partes. Uno (1) por el empleador y uno (1) por los trabajadores con sus respectivos suplentes, para un total de dos (2) integrantes.

Empresas con un número superior a 20 trabajadores contará con dos (2) representantes por cada una de las partes. dos (2) por el empleador y dos (2) por los trabajadores con sus respectivos suplentes, para un total de cuatro (4) integrantes.

Se excluyen a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses o que hayan sido víctimas en el mismo período de tiempo.

El empleador designará directamente sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos por votación.

Vigencia del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral, tendrá una duración de dos (2) años contados a partir de su elección y todas las empresas tendrán plazo hasta el 31 de diciembre de 2012 para su conformación.

Funciones del Comité de convivencia laboral (Resolución 652 de 2012)

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de conflicto laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del conflicto laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Periodicidad de las Reuniones

Ordinarias

De acuerdo con el artículo 9 de la resolución 1356 de 2012 "Reuniones. El Comité de Convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno e sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes"

Se realizará la correspondiente convocatoria por parte del Presidente, llamado a lista, verificación de cuórum y levantamiento del acta por parte del Secretario; lo anterior será un ejercicio regular a realizarse en cada reunión, las actas documentarán la naturaleza de las reuniones, fecha, lugar, asuntos tratados, compromisos adquiridos con términos de tiempo y responsables.

Extraordinarias

El comité, se comportará en los mismos términos de las reuniones ordinarias, dejando en el acta las razones por las cuales se convoca extraordinariamente. Se entiende que los motivos principales de las reuniones son derivadas de la presencia de casos que requieren inmediata intervención, aunque se pueden realizar cuando las circunstancias así lo ameriten.

Algunos aspectos que se deben tener en cuenta para solucionar una situación conflicto en el entorno laboral

- Analizar las causas y los participantes que motivan la presencia del conflicto
- Identificar que procedimientos existentes en la empresa que puedan facilitar su manejo adecuado y definir los recursos necesarios para abordarlos.
- Definir alcance y niveles de apoyo requeridos para facilitar el manejo de la situación; en éste sentido se espera identificar las áreas de la empresa o la participación de un tercero neutral para dirimir el conflicto. (Participación de un externo a la empresa)
- Programar actividades de capacitación con organizaciones que han tenido experiencia en la solución de conflictos.
- Desarrollar y motivar la realización de talleres con grupos de trabajadores en los que participen los empleadores con el fin de generar una cultura organizacional de conciliación y evitar prematuramente la presencia de situaciones o eventos que promuevan el conflicto.

6. SERVICIOS Y FACILIDADES QUE OFRECE POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL PARA LAS EMPRESAS AFILIADAS

6.1. ¿Qué hacer en caso de un accidente de trabajo?

¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO?

- 1** **LO MÁS IMPORTANTE ES PROTEGER LA VIDA**
BRINDAR PRIMEROS AUXILIOS AL TRABAJADOR ACCIDENTADO.


- 2** **INFORME EL ACCIDENTE DE TRABAJO** AL #533, A NUESTRA LÍNEA GRATUITA NACIONAL 01 8000 111 170 O EN BOGOTÁ 330 7000.


- 3** **INFORME A SU JEFE INMEDIATO,** PARA QUE REALICE EL REPORTE DEL ACCIDENTE A LA ARL Y GARANTIZAR LA CONTINUIDAD EN LA ATENCIÓN MÉDICA.





6.2. Reporte del accidente de trabajo

Recuerde que el empleador debe realizar el reporte de todo accidente de trabajo ocurrido a sus trabajadores dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente.

6.3. Informe del Accidente de trabajo telefónicamente

Durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, se pueden informar los accidentes de sus trabajadores. El trabajador accidentado será inmediatamente direccionado a una IPS cercana al lugar del accidente, adscrita a nuestra red asistencial "Red Asistencial Positiva/ARL"

Se genera un número de radicación del reporte, para recibir la atención correspondiente y se envía vía correo electrónico o vía fax una copia del reporte de accidente de trabajo.

Reporte del Accidente de trabajo en medio físico

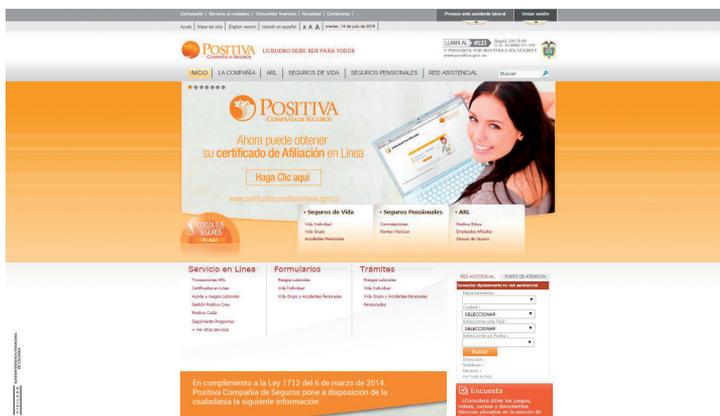
Usted puede dirigirse a una de nuestras oficinas y puntos de atención en nuestras sucursales y presentar el reporte diligenciado en el "Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo" FURAT, y radicarlo.

6.4. ¿Qué hacer en caso de una Enfermedad Laboral?

El trabajador debe dirigirse al hospital o clínica adscrita a su EPS en donde el médico tratante le diagnosticó una posible enfermedad Laboral, efectuando la remisión médica a Riesgos Laborales para su evaluación y valoración. La calificación de la enfermedad Laboral será determinada, en primera instancia por el médico tratante que atiende al afiliado. Luego de diagnosticada, la empresa enviará el Reporte de la Enfermedad Laboral a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al diagnóstico de la enfermedad.

6.5. ¿Cómo acceder a nuestros servicios de Promoción y Prevención?

Comuníquese con nosotros a través de la Línea gratuita Nacional: 01 8000 111 170 y en Bogotá 330 7000 y pregunte por nuestros programas de asesoría, formación, y asistencia técnica, de esta manera será puesto en contacto con un asesor de la sucursal donde está ubicada su empresa.



6.6. ¿Cómo acceder a nuestros programas de formación y capacitación “Positiva Educa”?

Plan anual de formación “Positiva Educa”



A través de www.positiva.gov.co usted puede conocer el cronograma de eventos de formación en Seguridad, salud Ocupacional y prevención de riesgos en el trabajo para cada una de nuestras sucursales en todo el país.

POSIPEDIA Centro virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el centro virtual de seguridad y salud en el trabajo o ecosistema digital **POSIPEDIA** podrás realizar el mejor aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación en beneficio de la gestión en la prevención de riesgos laborales.



6.7. ¿Cómo acceder a nuestros productos y materiales de divulgación?

Positiva Comunica: “Marketing responsable en Promoción y Prevención”

Las empresas y trabajadores afiliados a Positiva/ARL pueden acceder ingresando a www.positiva.gov.co a documentos técnicos, herramientas tecnológicas, videos y juegos virtuales, con el fin de ampliar sus conocimientos en temas relacionados con seguridad en el trabajo, promoción de la salud, autocuidado, atención de emergencias y generalidades en salud ocupacional.

6.8. Servicios de nuestra línea Positiva



- ☎ Informe de accidentes de trabajo
- ☎ Recibir orientación inmediata sobre la IPS más cercana de nuestra Red asistencial a la que se debe acudir en caso de Accidentes de Trabajo
- ☎ Solicitar servicios de Promoción y Prevención
- ☎ Recibir información integral sobre nuestros servicios
- ☎ Solicitar los carnés de afiliación a la ARL
- ☎ Red asistencial a nivel nacional
- ☎ Directorio de oficinas en todo el país
- ☎ Asesoría en servicios virtuales

Lo invitamos a visitar

www.positiva.gov.co

Y así acceder a:



Cursos de formación virtual en temas sobre Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Documentos, cartillas, afiches, juegos multimedia y aplicaciones tecnológicas didácticas sobre prevención de riesgos y fomento de estilos de vida saludables.



LO BUENO DEBE SER PARA TODOS

LLAMA AL #533 O AL 01-8000-111-170

**SIN COSTO, EN BOGOTÁ AL 330 7000
Y PREGUNTA POR NUESTROS PRODUCTOS.**

