



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

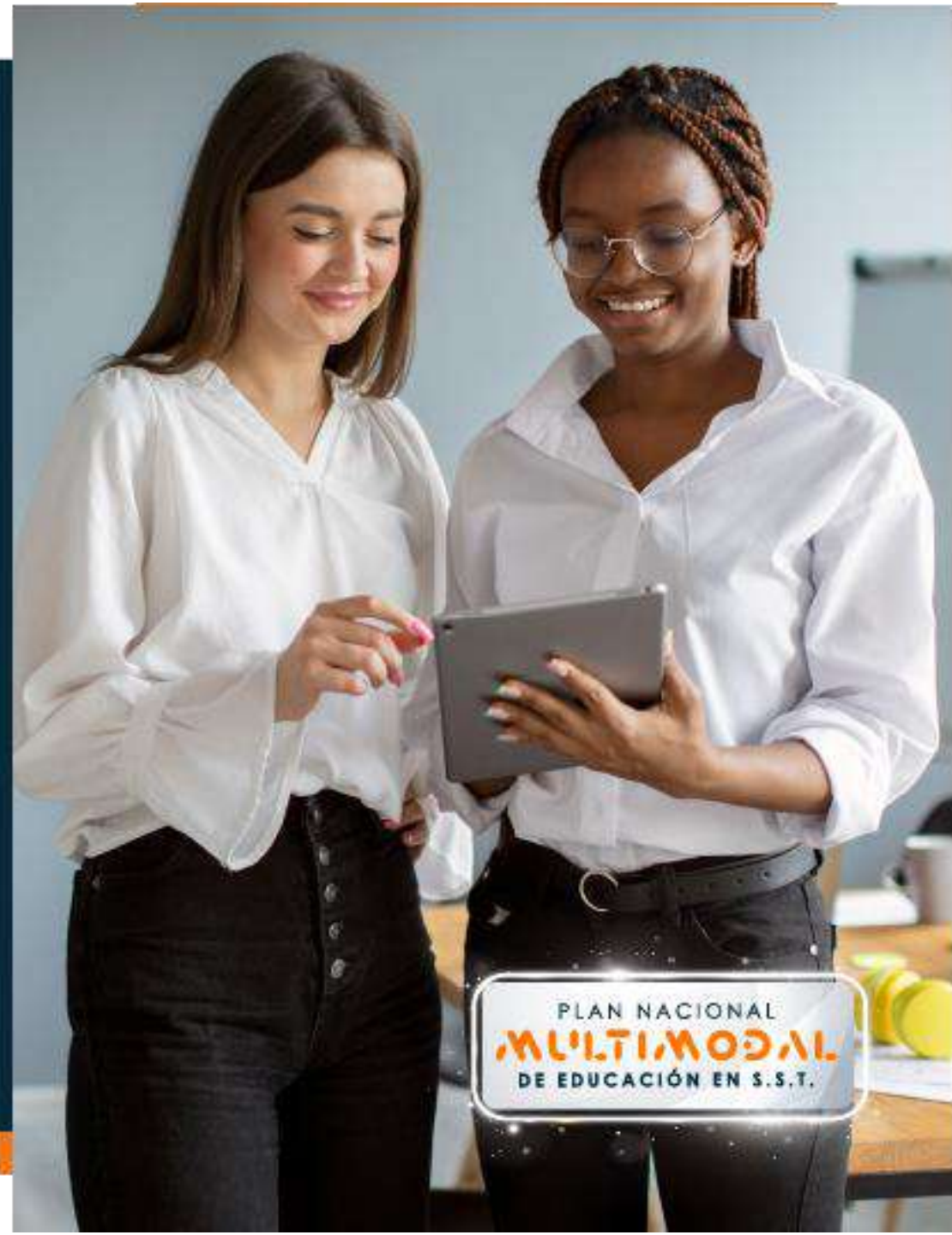
11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:



Influencers como agentes de cambio en seguridad y salud en el trabajo

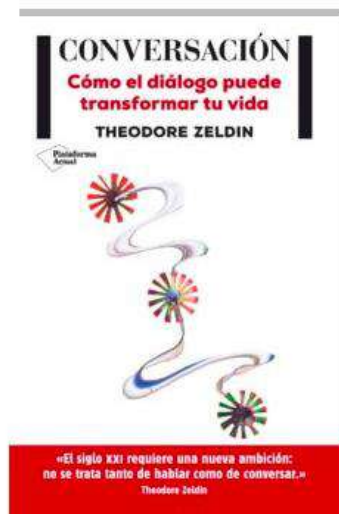
Patricia Canney
pcanney@une.net.co



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Cada momento histórico, cada nueva poca cambia los temas de conversación. Hemos estado de acuerdo, o no, hemos discutido e intercambiado ideas que no teníamos antes. Este es el aspecto de la conversación que más me interesa: cómo la conversación cambia la manera como miramos el mundo e, incluso, llega a cambiar el mundo”.

(T Zelding 1998)

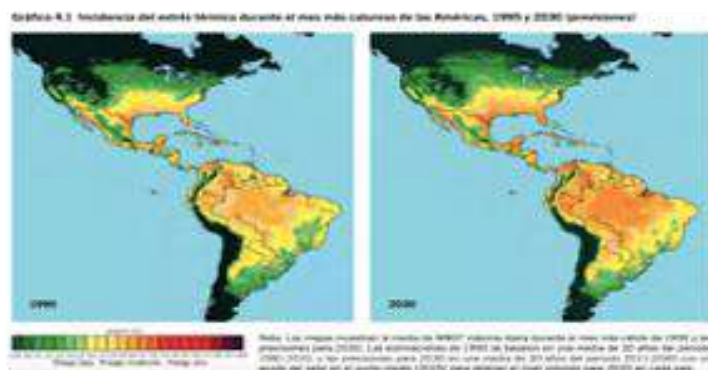


¿Qué está sucediendo las en el mundo del trabajo?

Tecnología

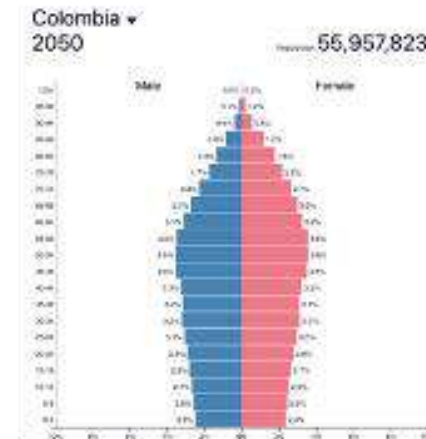
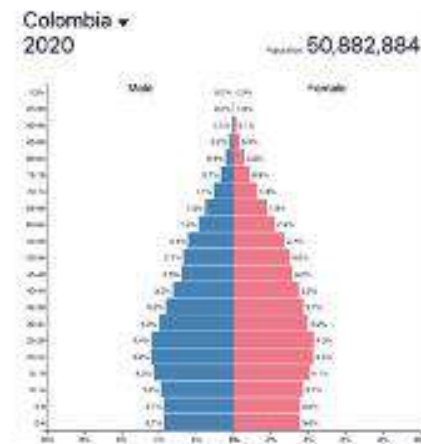
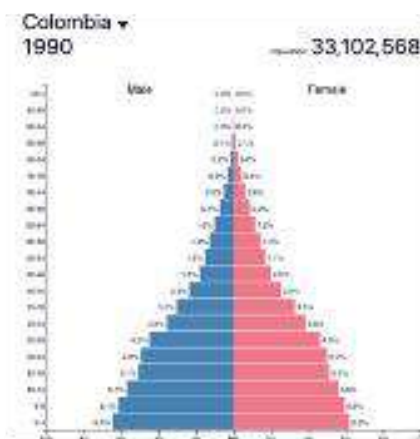


Cambio climático



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019 Primera edición 2019

Población



<https://www.explicitaciones.gov.co/colombia>

Salud mental

Educación (METAVERSO)



<https://publichealth.jhu.edu/departments/mental-health>

SOCIAL MEDIA
EMOJI COLLECTION

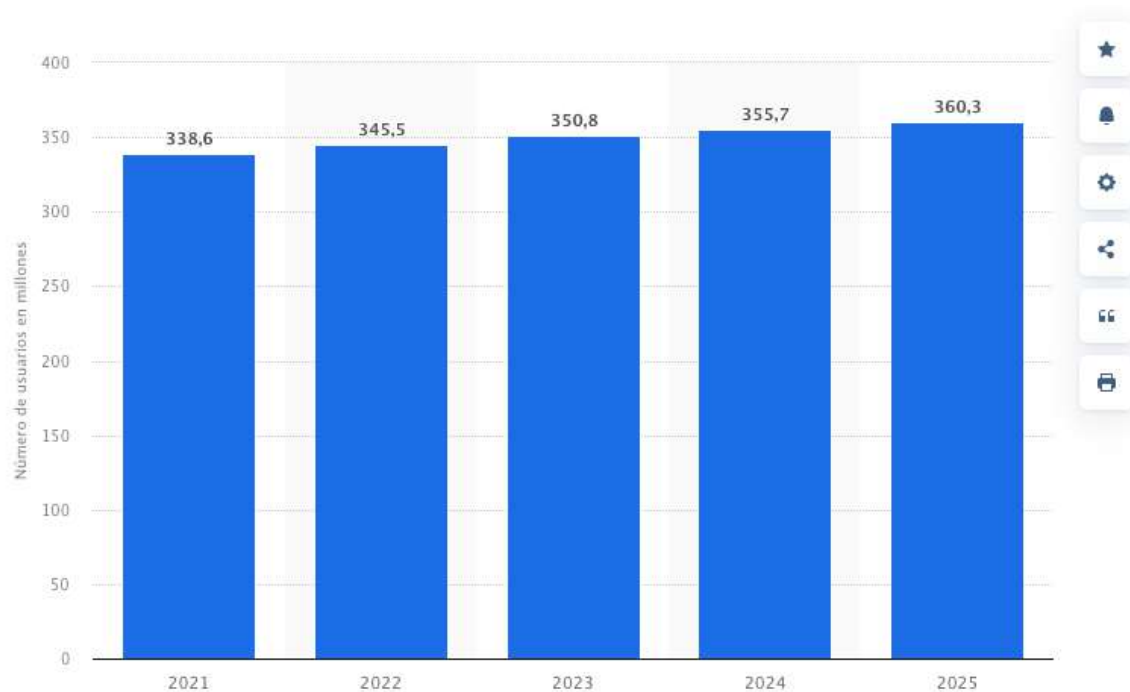


“Persona que se destaca en una red social u otro canal de comunicación y expresa opiniones sobre un tema concreto que ejercen una gran influencia sobre muchas personas que la conocen”

<https://www.lexico.com/>

Fuente
<https://www.google.com/search?q=imagenes+de+redes+sociale>

Previsión del número de usuarios mensuales activos (MAU) de Twitter a nivel mundial desde 2021 hasta 2025 (en millones)

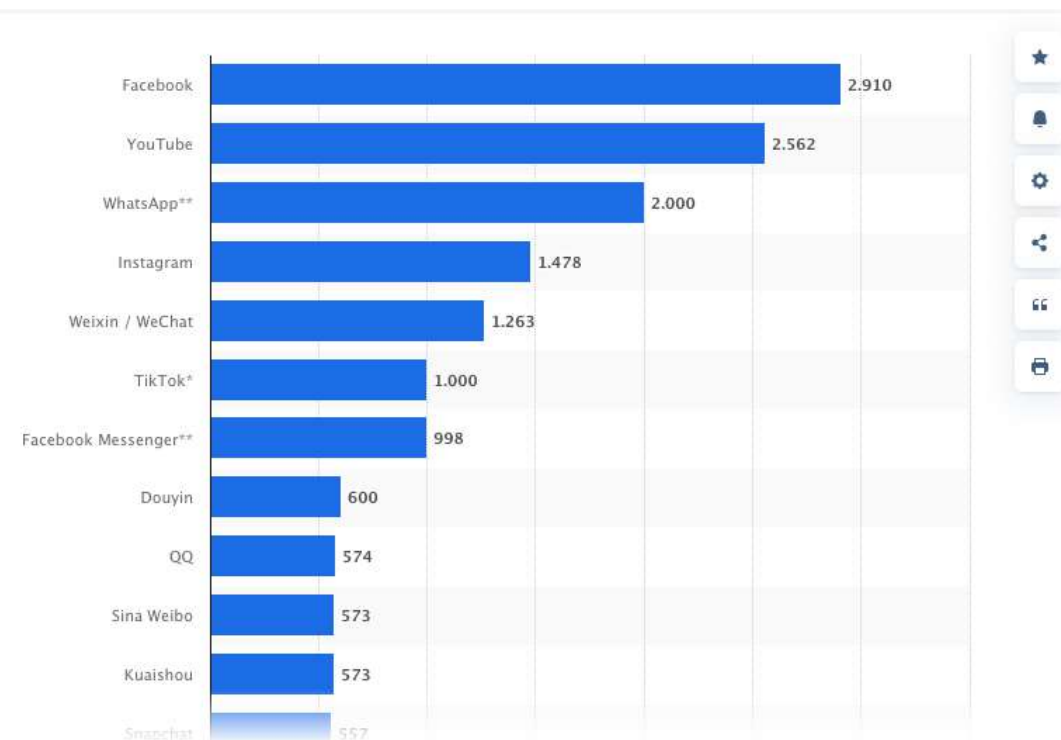


<https://es.statista.com/estadisticas/636174/numero-de-usuarios-mensuales-activos-de-twitter-en-el-mundo/>

© Statista 2022

© Statista 2022

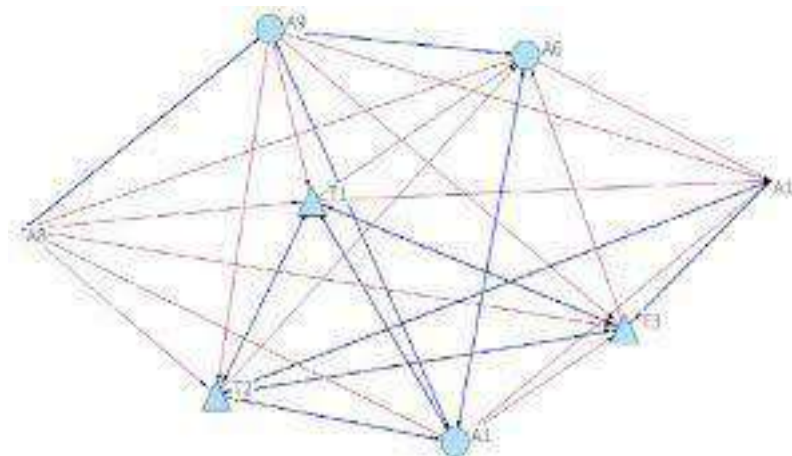
Redes sociales con mayor número de usuarios activos a nivel mundial en enero de 2022 (en millones)



<https://es.statista.com/estadisticas/600712/ranking-mundial-de-redes-sociales-por-numero-de-usuarios/>

¿Cómo se logró este crecimiento tan rápido?

- Una persona famosa envió un tweet desde su programa
- Contactos de las personas y sus contactos
- Publicidad en medios



¿Cómo conversar, comprender y llevar adelante de manera constructiva las nuevas ideas que se nos presentan y contribuir a un mayor desarrollo de nuestra disciplina?

¿Cómo hacer que las cosas pasen?

“Lideres, influencers...”



¿Atributos de un “influencer”?

- Son personas que saben de un área específica y se caracterizan por tener opiniones fuertes y persuasivas para otras personas.
- Papel principal de llegar y mantener presencia y credibilidad en las redes sociales, aplicando conocimientos del área específica a la que pertenecen.
- Ser persuasivos, adentrarse en el mercado, con sus comunidades y ver cómo funcionan de manera interna
- Tener conexiones en redes sociales y en el área en el que se quieren desarrollar.
- Deben lograr que las demás personas tengan confianza en él
- Siempre buscan tendencias.

Cada nueva teoría se soporta en los hombros de Gigantes

- Herbert William Heinrich
- Frank E. Bird
- James Reason
- Jens Rasmussen
- Charles Perrow
- Edgar Schein
- Patrick Hudson
- Joseph Melia
- Erik Hollnagel
- Todd Conklin
- Sidney Dekker
- David Woods
- Paul Slovic
- Oscar Nieto
- Jairo Aguilar
- Enrique Guerrero
- ...

Desarrollo del pensamiento en Seguridad

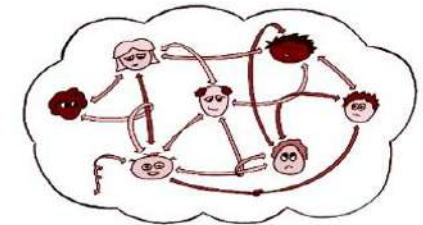
Máquinas,
herramientas,
equipos,
saneamiento básico

“Edad de Oro”

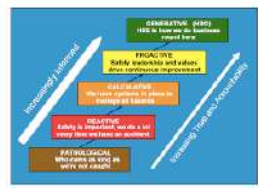
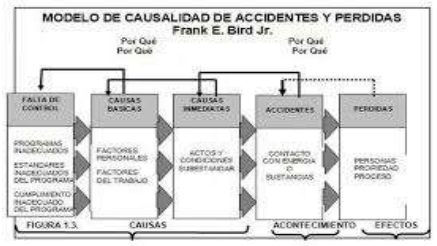
¿Y ahora, 30 40 años
después, un cambio de
paradigma?



“Human Error”



“Organizar para la Complejidad” - BetaCodex Network White Paper No. 12 & 13



Socio técnico (ergonomía)
Reglamentación y SG-SS
 Cultura
 SBC
 HRO “Confiability”
 “Normal Accident Theory”



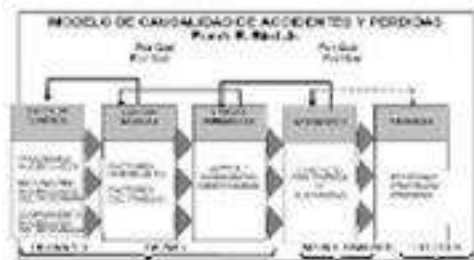
...1970

1980 – 1990...

Fuente:Le-Coze RE Seminar Junio 2021

La necesidad de reconocer y convivir con la complejidad.

- Ingeniería de Resiliencia
- Safety Differently
- Safety II
- HOP
- organización y liderazgo conscientes
- ...



La causalidad *Lineal*

Procedimientos, reglas, tiempos y movimientos ...

<https://www.youtube.com/watch?v=4N2tnP1sYpY>



“Edad de Oro”



“Human Error”



Socio técnico (ergonomía)
Reglamentación y SG-SST
Cultura
SBC
HRO “Confiabilidad”
“Normal Accident Theory”

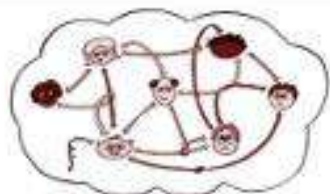


1980 – 1990...

La edad de oro *Lineal complejo*
Comportamiento, cultura, propensión al accidente ...

<https://www.youtube.com/watch?v=s9APLXM9Ei8&t=34s>

¿Y ahora, 30, 40 años después, un cambio de paradigma?



© Charles Perrow - "Normal Accidents" - MIT Press - 1984 - ISBN 0-262-08159-0

La necesidad de reconocer y convivir con la complejidad.

Ingeniería de Resiliencia

Safety Differently

Safety II

HOP

organización y liderazgo conscientes

...



Complejidad



Ingeniería de Resiliencia en Seguridad

David Woods

La necesidad de prestar cada vez más atención a las operaciones diarias
Los sistemas son frágiles y tienen límites

La contribución positiva de las personas, como nos ***adaptamos***

Incorporamos un nuevo lenguaje a nuestra disciplina: ***capacidad, variabilidad, ajustes, monitoreo, aprendizaje, anticipación, respuesta rápida,***

hacer buenas preguntas a las barreras o controles.

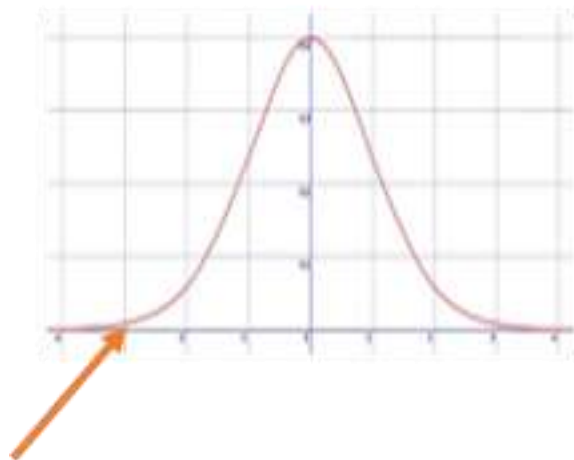
Las personas no como individuos, las personas como sistemas humanos

“Trabajo prescrito al trabajo real”

“Safety-I y Safety-II”

Erik Hollnagel

Insistir en lo que pasa en las operaciones diarias
 Aprender del éxito, no sólo del fracaso
 El principio “ETTO”



Safety I	Safety II
“when nothing goes wrong” “Nada sale mal”	“when everything goes right” “Todo sale bien”
¿Qué puede salir mal en el trabajo? ¿Dónde están las debilidades?	¿Qué hacemos bien? ¿Dónde están las fortalezas y habilidades?
¿Dónde están los riesgos y peligros?	¿Dónde están las oportunidades?
¿Qué tipo de protección necesitamos? (Barreras)	¿Qué tipo de apoyo necesitamos? (Facilitadores)
¿Cómo puede la variabilidad del trabajo (desviaciones, incumplimiento) ser limitada o restringida?	¿Cómo se pueden reconocer, gestionar y respaldar los ajustes que responden a la (variabilidad)?
¿Cómo podemos asegurarnos de que el trabajo como se hace corresponde a como nos lo imaginamos? ¿Cómo podemos aumentar la estandarización?	¿Cómo podemos conciliar el trabajo como se hace y como nos lo imaginamos? ¿Cómo aprender de los ajustes útiles?
¿Cómo podemos garantizar que las personas sean confiables o cumplan?	¿Cómo podemos motivar e inspirar a las personas a hacer un buen trabajo?

“Safety Differently Just Culture”

Sidney Dekker

La seguridad **no es la ausencia de accidentes, la seguridad es la presencia de capacidades.** Capacidades que permiten abrazar la variabilidad como una realidad.

Pasar de **“modo control” al “modo resiliente”**

Alejarnos de la **“burocratización de la SST”**

Indicadores

Introduce como principio que los trabajadores no son el problema, son quienes solucionan los problemas; y que la seguridad no evita que sucedan cosas malas, garantiza que sucedan cosas buenas mientras los trabajadores se enfrentan a entornos de trabajo complejos y variables.

¿El índice de capacidad vs las métricas de seguridad y recuento de incidentes?

Sidney Dekker Michael Tooma

¿el "error" es?

- ¿Una Causa?
- ¿Una Consecuencia?

HOP

Principios de desempeño humano *Conklin...*

Comprender el error no como una causa sino como una consecuencia de otros elementos más profundos en el sistema. Aprender y mejorar, y alejarnos de culpar y castigar

"El error es normal" Todos cometemos errores

"Culpar no soluciona nada"

"Aprender y mejorar"

"El contexto influye en el comportamiento"

"Cómo respondemos al fracaso es importante. La forma en que los líderes actúan y responden.

¿La relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Trabajo Seguro y Saludable?

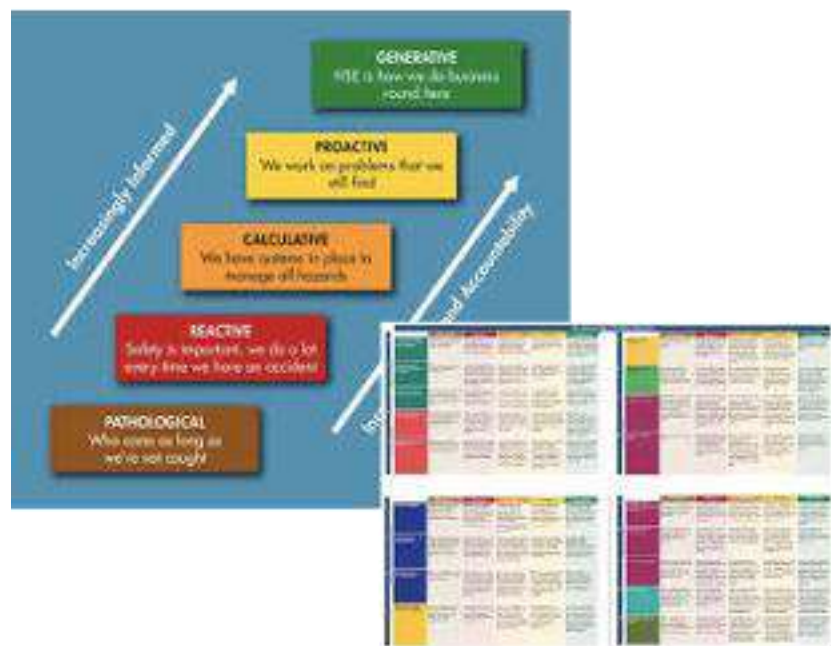
David Provan

CLIMA Y CULTURA

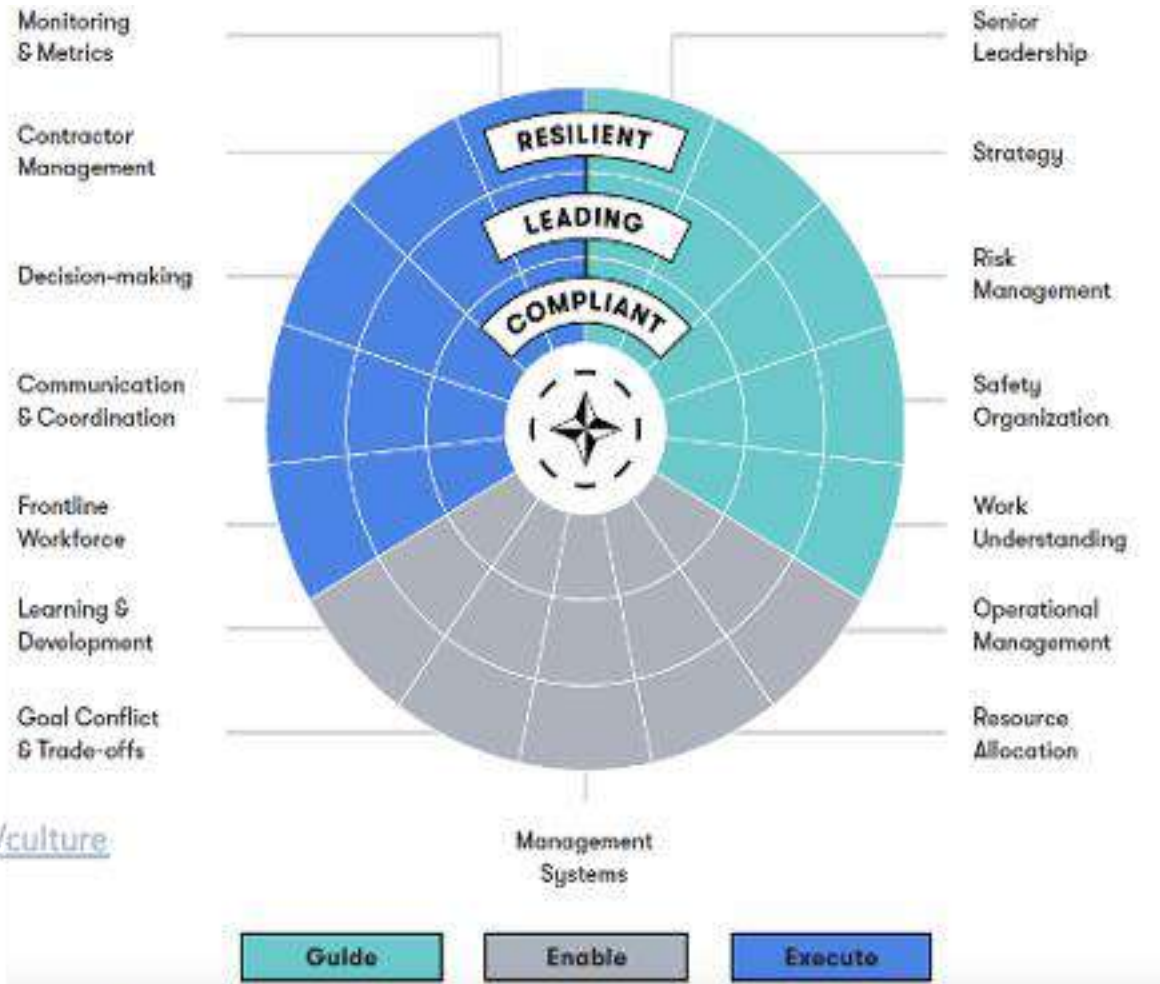
Schein

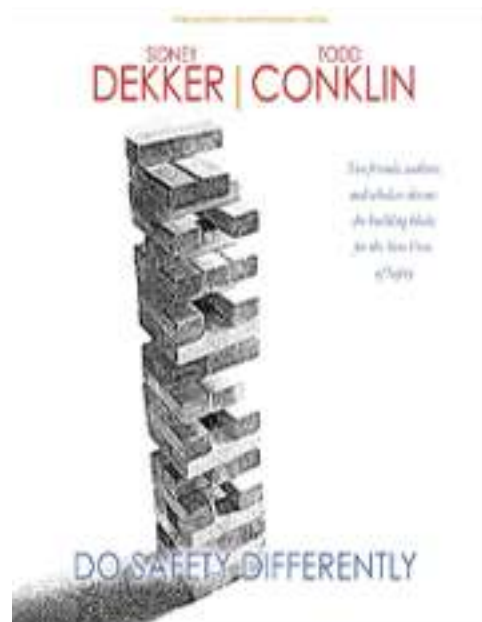


Funcionalista vs Interpretativa



<https://publishing.energyinst.org/heartsandminds/culture>





“La Nueva Visión de la seguridad trajo a la vida muchas ideas prácticas. Nuevas formas de abordar la cultura justa; investigaciones de eventos; depuración, descentralización de la burocracia; informes y mediciones de seguridad; humanizar la gestión de riesgos y un sinfín de oportunidades para no dejar piedra sin remover en la aplicación de los principios de Seguridad Diferente. No estaba solo en mi pensamiento. Muchos profesionales de la seguridad con los que hablé han tenido la misma experiencia al leer el trabajo de muchos autores de esta nueva visión...”

Dekker, Sidney; Conklin, Todd. Do Safety Differently (p. 4).

¿Qué conocimiento o evidencia nos permite avanzar y cómo podemos contribuir a eso?

“Académicos vs implementadores”

¿Cómo ser “influencer” de las tendencias de la SST para el futuro?

Tener una discusión constructiva, racional y sin prejuicios sobre lo que funciona y lo que podría no funcionar para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Muchas gracias

BIBLIOGRAFIA

Dekker, S. The Field Guide to Understanding Human Error 1st (first) Edition by Sidney Dekker published by Ashgate Publishing Company.

Hollnagel, Erik. Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management. Ashgate Publishing Ltd.

Hollnagel, E. (2009). El Principio ETTO: Compensación eficiencia-minuciosidad: por qué las cosas que van bien a veces van mal. CRC Press.

Conklin, T. The 5 Principles of Human Performance: A contemporary update of the building blocks of Human. Ver. 1.0 4/10/2020 D. Woods (OSU) woods.2@osu.edu T. Seager (ASU) D. Alderson (NPS)

Dekker, Sidney; Conklin, Todd. Do Safety Differently (2022). Pre Accident Media - Santa Fe, New Mexico.

Reason J. La Contribución Humana . (2011) Título original. The Human Contribution. Ashgate Publishing Limited

Dekker S. Foundations of Safety Science. A Century of Understanding Accidents and Disasters. Taylor and Francis Group CRC (2019)

PREGUNTAS



WWW.SLIDO.COM

5686201

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



 **POSITIVA**
COMPANIA DE SEGUROS

 **POSITIVA EDUCA**

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

EXPERTO LÍDER

de la comunidad legal:

JESÚS PALOMINO CERVANTES

Abogado.

Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social



“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

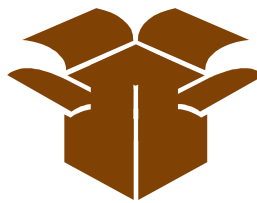
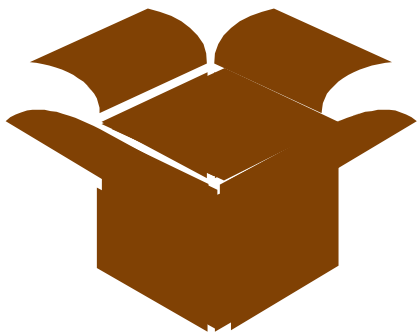
ACTUALIZACION LEGAL EN SST

OBJETIVO GENERAL

Conocer la normatividad legal en Seguridad y Salud en el Trabajo expedida durante el período Enero – Agosto de 2022



Qué viene ahora?



Boletín mensual

Grupo de Estudio

Curso Matriz Legal

Jesús Palomino Cervantes
9,56 K suscriptores

PÁGINA PRINCIPAL VIDEOS LISTAS DE REPRODUCCIÓN COMUNIDAD CANALES MÁS INFORMACIÓN

SUSCRIBIRSE

Diplomado "Decreto 1072 de 2015": Decreto Unico Reglament...
969 vistas · hace 1 año
link de inscripción
<https://forms.gle/CYWX1kFte4nwWHQk8>
Un estudio completo e integral del Decreto 1072 de 2015, necesario para un mejor desempeño en tu profesión
... MÁS INFORMACIÓN


Videos subidos ▶ REPRODUCIR TODO

- Qué será? Pronto lo sabrás! 0:15
- SEMINARIO-TALLER DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Inversión: \$100.000 Inscríbete en el link! 1:30
- Invitación Conversatorio Trabajo a Distancia 1:50
- Diplomados Estándares Mínimo SG-SST y Nicotina 6:24
- Seguimos en cuarentena y mejorando!

Jesús Palomino Cervantes
4,9 mil amigos

Publicaciones Información Amigos Fotos Videos Grupos Más

Primer día del Congreso "Gestión Moderna en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida" ARL POSITIVA en Manizales
1 h ·



Rafael Piña, Maritza Paola Gomez Quiroga y 4 personas más



ACTUALIZACION DECRETO 1072 DE 2015

Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo

Descargar PDF

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

- Fechas
- Temas (2)
- Vigencias(57)

Modificado por Decreto 1493 de 2022

Adicionado por Decreto 1368 de 2022

Modificado por Decreto 1227 de 2022 Ministerio de Trabajo

DECRETO 1072 DE 2015

(Mayo 26)

VERSIÓN INTEGRADA CON SUS MODIFICACIONES

Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición

ÚLTIMA FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 03 DE AGOSTO DE 2022

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,


En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 41 del artículo 189 de la Constitución



TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Ministerio del Trabajo

Concepto unificado aportes independientes

 **El empleo es de todos** **Mintrabajo**


Bogotá, 02 de agosto de 2022

Doctora
ANA MARÍA CADENA RUÍZ
DIRECTOR TÉCNICO
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES
PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP
Bogotá D.C.

**ASUNTO: CONCEPTO UNIFICADO APORTES INDEPENDIENTES - INEXEQUIBILIDAD ART. 244
LEY 1955 DE 2019**

No. Radicado: 08SE202223000000035861
Fecha: 2022-08-02 04:22:43 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCIÓN DE PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES
Destinatario UGPP

Anexos: 0 Folios: 1



08SE202223000000035861



Para verificar el código C de evidenc

I. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO GENERAL

7. Por medio del artículo 18 de la Ley 1122 de 2007, se reguló lo referente a la **base de cotización de los contratistas de prestación de servicios personales**, de la siguiente forma:

***“ARTÍCULO 18.** Los independientes contratistas de prestación de servicios cotizarán al Sistema General de Seguridad Social en Salud el porcentaje obligatorio para salud sobre una base de la cotización máxima de un 40% del valor mensualizado del contrato. El contratista podrá autorizar a la entidad contratante el descuento y pago de la cotización sin que ello genere relación laboral.*

Para los demás contratos y tipos de ingresos el Gobierno Nacional reglamentará un sistema de presunción de ingresos con base en la información sobre las actividades económicas, la región de operación, la estabilidad y estacionalidad del ingreso.

PARÁGRAFO. Cuando el contratista pueda probar que ya está cotizando sobre el tope máximo de cotización, no le será aplicable lo dispuesto en el presente artículo.”

I. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO GENERAL

8. No obstante, el precitado artículo 18 fue derogado por el artículo 267 de la Ley 1753 de 2015 en consideración a que a través de la misma ley se determinó de forma integral - artículo 135 - el ingreso base de cotización de los independientes. Esta norma fue posteriormente declarada inexecutable de forma diferida mediante sentencia C-219 de 2019².
9. El día 25 de mayo de 2019, fue expedida la Ley 1955 de 2019, que derogó el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015, y en su lugar consagró el artículo 244 el cual determinó lo siguiente:

"ARTÍCULO 244. INGRESO BASE DE COTIZACIÓN (IBC) DE LOS INDEPENDIENTES.
<Artículo INEXEQUIBLE. Fallo diferido hasta el vencimiento de las dos legislaturas ordinarias siguientes> Los trabajadores independientes con ingresos netos iguales o superiores a 1 salario mínimo legal mensual vigente que celebren contratos de prestación de servicios personales, cotizarán mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral, sobre una base mínima del 40% del valor mensualizado del contrato, sin incluir el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Los independientes por cuenta propia y los trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios personales con ingresos netos iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente efectuarán su cotización mes vencido, sobre una base mínima de cotización del 40% del valor mensualizado de los ingresos, sin incluir el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA). En estos casos será procedente la imputación de costos y deducciones siempre que se cumplan los criterios determinados en el artículo 107 del Estatuto Tributario y sin exceder los valores incluidos en la declaración de renta de la respectiva vigencia.

(...)" (subrayado fuera de texto original)

I. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO GENERAL

- 10. Mediante sentencia C-068 de 2020 se declaró inexecutable el artículo 244 de la Ley 1955 de 2019 al considerarse que la norma desconoció el principio de unidad de materia al no tener una relación directa con las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, no obstante, la Corte Constitucional consideró que la simple declaración de inexecutable de la norma podría producir efectos adversos y un vacío legal frente a la cotización a seguridad social de los independientes, motivo por el cual difirieron los efectos de la declaratoria por dos legislaturas, condición que se cumplió en junio de 2022, sin que hubiese expedido la correspondiente ley en el Congreso de la República.

II. REVIVISCENCIA DE NORMAS DECLARADAS INEXEQUIBLES

Realizado el recuento anterior y considerando que se concretó la inexequibilidad del artículo 244 de la Ley 1955 de 2019, decretada en la Sentencia C-219 de 2019, en nuestro concepto se hace necesario acudir al fenómeno de la reviviscencia, ampliamente desarrollado y explicado por la Corte Constitucional, para efectos de cumplir con las obligaciones contributivas de los independientes en el Sistema de Seguridad Social Integral.

La reviviscencia se ha entendido como la posibilidad de regresar a la vida jurídica, normas que se encuentran derogadas o sin efectos, con el fin de disminuir las consecuencias adversas por inseguridad jurídica que produciría el vacío normativo en el ordenamiento. Actualmente, y después de diferentes pronunciamientos de la Corte, se ha entendido que la reviviscencia no aplica de forma automática, sino que se requiere del cumplimiento de una serie de requisitos que garanticen la necesidad de la medida y la supremacía constitucional, y los cuales se analizarán en cada caso en concreto.

Al respecto, la Corte en sentencia C-402 de 2010 determinó que para que pueda predicarse la reviviscencia es menester: *(i) la necesidad de establecer el peso específico que les asiste a los principios de justicia y seguridad jurídica en el caso concreto, esto es, las consecuencias que se derivarían de la reincorporación frente a los principios y valores constitucionales; y (ii) la garantía de la supremacía constitucional y los derechos fundamentales, lo que remite a la obligatoriedad de la reincorporación cuando el vacío normativo que se generaría sin ella involucraría la afectación o puesta en riesgo de los mismos.* Por su parte, la sentencia C-286 de 2014 determinó que debían concurrir las siguientes condiciones *“(a) creación de vacíos normativos; (b) vulneraciones a los derechos fundamentales; (c) necesidad para garantizar la supremacía de la Constitución Política, y (d) siempre y cuando las normas reincorporadas sean constitucionalmente admisibles.”*

CONCLUSIÓN:

En consecuencia, analizados los requisitos señalados por la jurisprudencia para la operabilidad de la reviviscencia, y teniendo en cuenta que con la declaratoria de inexecutable del artículo 244 de la Ley 1955 de 2019 sobre la base de cotización para los trabajadores independientes, se crearía un vacío jurídico que pone en alto riesgo principios y valores constitucionales como el derecho a la salud, a la seguridad social de los independientes, y el funcionamiento y sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social Integral, por lo que **es menester que opere la reincorporación** al ordenamiento jurídico del artículo 18 de la Ley 1122 de 2007, norma que establece que la cotización de los independientes contratistas de prestación de servicios se efectuará: *"(...) sobre una base de la cotización máxima de un 40% del valor mensualizado del contrato"*

Decreto 1601 de Agosto 5 de 2022

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios



Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, los artículos 204, parágrafo 2º de la Ley 100 de 1993 y 33 de la Ley 1438 de 2011, y,

CONSIDERANDO

(. . .)

Que en razón a que en promedio mensualmente cotizan como independientes al Sistema de Seguridad Social Integral dos millones trescientas mil personas, lo que representa un recaudo aproximado para el Sistema de \$754.015.342.380 y teniendo en cuenta que con la declaratoria de inexecuibilidad del artículo 244 de la Ley 1955 de 2019, se generó un vacío jurídico que hace necesario tramitar en forma expedita el presente decreto y sin afectar el núcleo esencial del principio de publicidad y el cumplimiento del deber de información al público de que tratan el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015, la publicación para comentarios se realizó por un término de tres (3) días calendario.

(. . .)

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

Artículo 1. Sustitúyase el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, el cual quedará así:

**"TÍTULO 7
SISTEMA DE PRESUNCIÓN DE INGRESOS PARA LOS TRABAJADORES
INDEPENDIENTES POR CUENTA PROPIA O CON CONTRATO DIFERENTE A
PRESTACIÓN DE SERVICIOS"**

Artículo 3.2.7.1. Objeto y ámbito de aplicación. *El presente Título tiene por objeto establecer el sistema de presunción de ingresos con base en las actividades económicas que desarrollan los trabajadores independientes por cuenta propia, y con contratos diferentes a prestación de servicios y que deberá ser tenido como referencia para dar cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 204 de la Ley 100 de 1993.*

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

Artículo 1. Sustitúyase el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, el cual quedará así:

Artículo 3.2.7.2. Definiciones. Para efectos de la aplicación del presente Título se adoptan las siguientes definiciones:

- a. **Trabajador independiente por cuenta propia:** Persona natural que realiza su actividad económica por su cuenta y riesgo, y cuya actividad puede o no conllevar la subcontratación, compra de insumos y deducción de expensas para su ejercicio.
- b. **Independiente con contratos diferentes a prestación de servicios:** Persona natural que genera ingresos derivados de la celebración de contratos con personas naturales o jurídicas de derecho público o privado y cuya ejecución puede conllevar subcontratación, compra de insumos y deducción de expensas para su ejercicio.

También se consideran dentro de esta categoría, los declarantes de renta ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, cuya actividad económica principal sea rentista de capital.

- c. **Ingreso bruto.** Se refiere a la totalidad de los ingresos que, sin incluir el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA), se generan en el desarrollo de la actividad económica desempeñada por el independiente.
- d. **Esquema de presunción de costos.** Es un elemento del sistema de presunción de ingresos y corresponde a la información de coeficientes de costos presuntos por actividades económicas, con los cuales se determinan los costos presuntos del trabajador independiente por cuenta propia o con contrato diferente al de prestación de servicios.
- e. **Ingreso neto.** Se refiere al ingreso obtenido por el trabajador independiente por cuenta propia o con contrato diferente al de prestación de servicios una vez descontadas las expensas en los términos señalados en el artículo 107 del estatuto tributario o la aplicación del esquema de presunción de costos establecido en el presente Decreto.

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

Artículo 1. Sustitúyase el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, el cual quedará así:

Artículo 3.2.7.5. Procedimiento para liquidación de aportes. Los trabajadores independientes por cuenta propia y los independientes con contratos diferentes a prestación de servicios, para la liquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral deberán atender el siguiente procedimiento:

1. Determinar el ingreso bruto.
2. Descontar los costos asociados a la actividad económica, en los términos establecidos en el artículo 107 y siguientes del Estatuto Tributario y demás normas que regulen las expensas realizadas en el desarrollo de cualquier actividad económica, atendiendo las exigencias para la validez de dichos documentos o, aplicar el porcentaje de costos conforme a la actividad económica, de acuerdo con el Anexo "Esquema de presunción de costos" del presente decreto.
3. Calcular y efectuar el aporte correspondiente al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el ingreso que corresponda.

Parágrafo. La Unidad Especial de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) en el ejercicio de sus facultades, podrá exigir al aportante los soportes de los costos de sus actividades económicas que le sirvieron de base para determinar el ingreso neto, en caso de no contar con ellos, dicha Unidad tomará el coeficiente de costos señalado en el anexo del presente título, o el que lo modifique o sustituya, según corresponda a la actividad principal reportada en la declaración de renta del período fiscalizado.

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

Artículo 1. Sustitúyase el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, el cual quedará así:

Artículo 3.2.7.6. Pago de los aportes. *El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores independientes cuenta propia, independientes con contratos de prestación de servicios y de los independientes con contratos diferentes a prestación de servicios se efectuará mes vencido".*

Por el cual se sustituye el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social en relación con el sistema de presunción de ingresos para los trabajadores independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios

Artículo 1. Sustitúyase el Título 7 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, el cual quedará así:

ANEXO:

Esquema de presunción de costos

Tabla 1. Tabla General

Sección CIIU R-v 4 A C	Actividad	Porcentaje de costos respecto de los ingresos (sin incluir IVA)
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	73.9%
B	Explotación de minas y canteras	74.0%
C	Industrias manufactureras	70.0%
F	Construcción	67.7%
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	75.9%
H	Transporte y almacenamiento (Sin transporte de carga por carretera)	66.5%
I	Alojamiento y servicios de comida	71.0%
J	Información y comunicaciones	63.2%
K	Actividades financieras y de seguros	57.2%
L	Actividades inmobiliarias	65.7%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	61.9%
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	64.2%
P	Educación	68.3%
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	59.7%
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	65.5%
S	Otras actividades de servicios	63.8%
	Demás Actividades Económicas	64.7%
	Rentistas de Capital (No incluye ingresos por dividendos y participaciones)	27.5%



ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

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

EMPRESAS DE ALTO RIESGO:

Empresas clasificadas en Clase de Riesgo:

IV: Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios. etc

V: Areneras. Construcción, Explotación petrolera, etc

TAREAS DE ALTO RIESGO:

- Trabajos en alturas
- Trabajos en recintos confinados
- Trabajos en caliente
- Trabajos bajo cargas suspendidas
- Trabajos con energías peligrosas
- Conducción de vehículos automotores

ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO:

(Decreto 2090 de 2003)

Trabajos o exposición a:

- minería (en socavones o subterráneos).
- altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles.
- radiaciones ionizantes.
- sustancias comprobadamente cancerígenas.
- controladores de tránsito aéreo (en la Aeronáutica Civil).
- Extinción de incendios (en los Cuerpos de Bomberos)
- Custodia y vigilancia internos en centros carcelaria (En el INPEC)

Ministerio del Trabajo **Resolución 3032 de Julio 27 de 2022**

Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003



Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003

3. DEFINICIONES

Para efectos de la expedición de la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones.

- 3.1. **Actividades de Alto Riesgo:** Son aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo³.
- 3.2. **Análisis de la Exposición en el Contexto del Trabajo:** Procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional), para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con la configuración y el desarrollo progresivo de la presunta enfermedad profesional objeto del estudio⁴.
- 3.3. **Concentración de la exposición:** Es la cantidad del agente en el medio que lo transporta hasta el punto de contacto con el cuerpo. Es esta concentración o nivel la que se compara con los valores límites permisibles⁵.

Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003

Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto difundir la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo establecidas en el Decreto 2090 del 2003, contenida en el anexo técnico que hace parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2. Campo de aplicación y Alcance. La presente resolución se aplica a todos los empleadores y/o contratantes que vinculen trabajadores que laboren en actividades de alto riesgo definidas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003.

Parágrafo: La Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, será de referencia en la correcta identificación de las actividades establecidas en el Decreto 2090 de 2003.

Por la cual se expone la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el Decreto 2090 de 2003

En cuanto a la expresión "que se dediquen en forma permanente", el Gobierno Nacional en diferentes conceptos, ha aclarado que para efectos de la pensión especial es necesario tener en cuenta las reglas de interpretación normativa consagradas en el Código Civil en especial el artículo 28 o en virtud del cual "Las palabras de la Ley se entenderán en su sentido natural de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal".

Como el Decreto 2090 de 2003, no estableció una definición especial o particular para dicha expresión, por lo cual habrá de entenderse que el mismo para efectos de lo establecido en el artículo 3o del citado Decreto, se interpretará y entenderá de acuerdo con la significación de uso corriente establecida en el Diccionario de la Lengua Española, en el cual se define "PERMANENTE" así: "Aj. Que permanece", de igual manera, son sinónimos de permanente entre otros: "constante, continuo, fijo, estable". En consecuencia y para efecto del artículo 3o del Decreto 2090 de 2003, el trabajador deberá desempeñar una labor clasificada como de alto riesgo en forma permanente es decir continua, fija, estable, constante; si la labor se efectúa en forma inconstante, temporal, transitoria o variable, dicha actividad



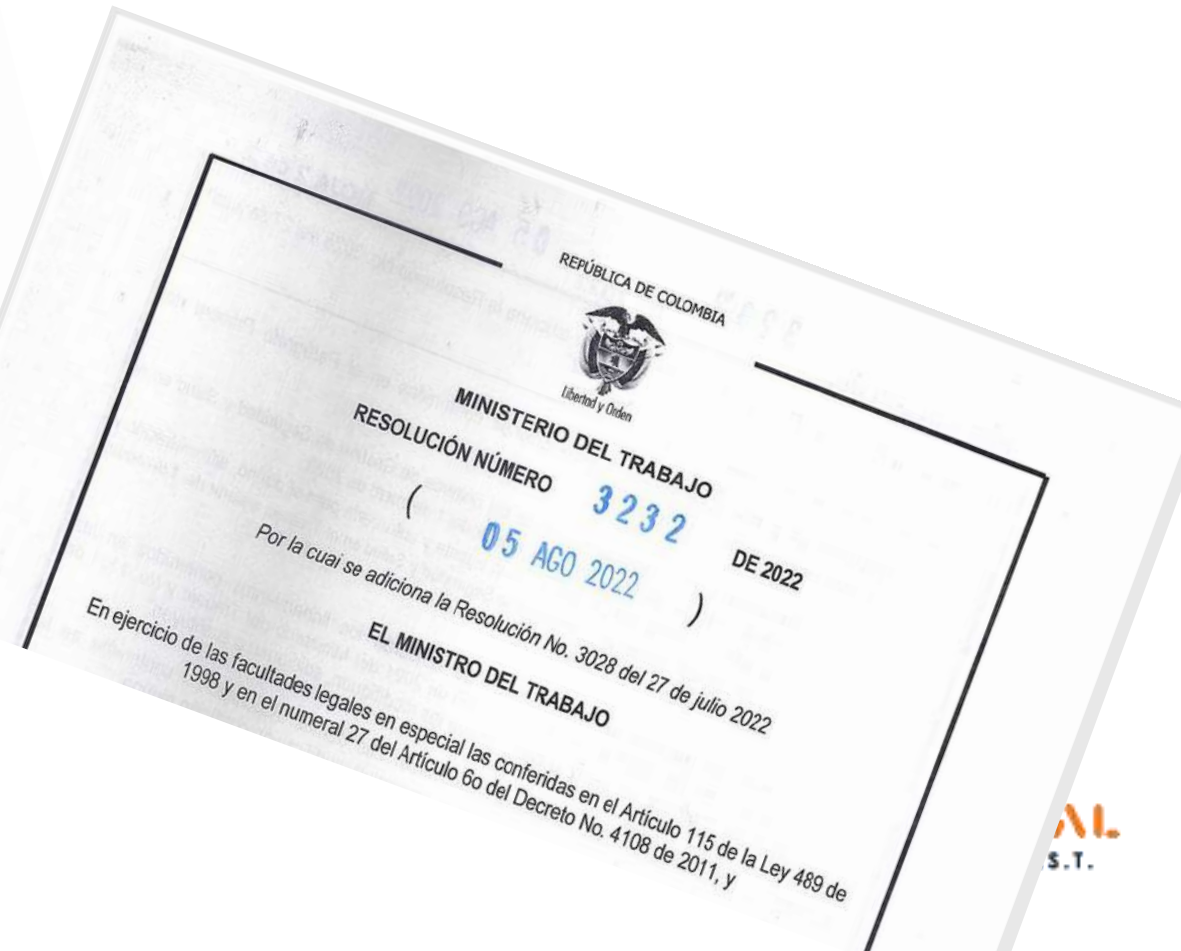
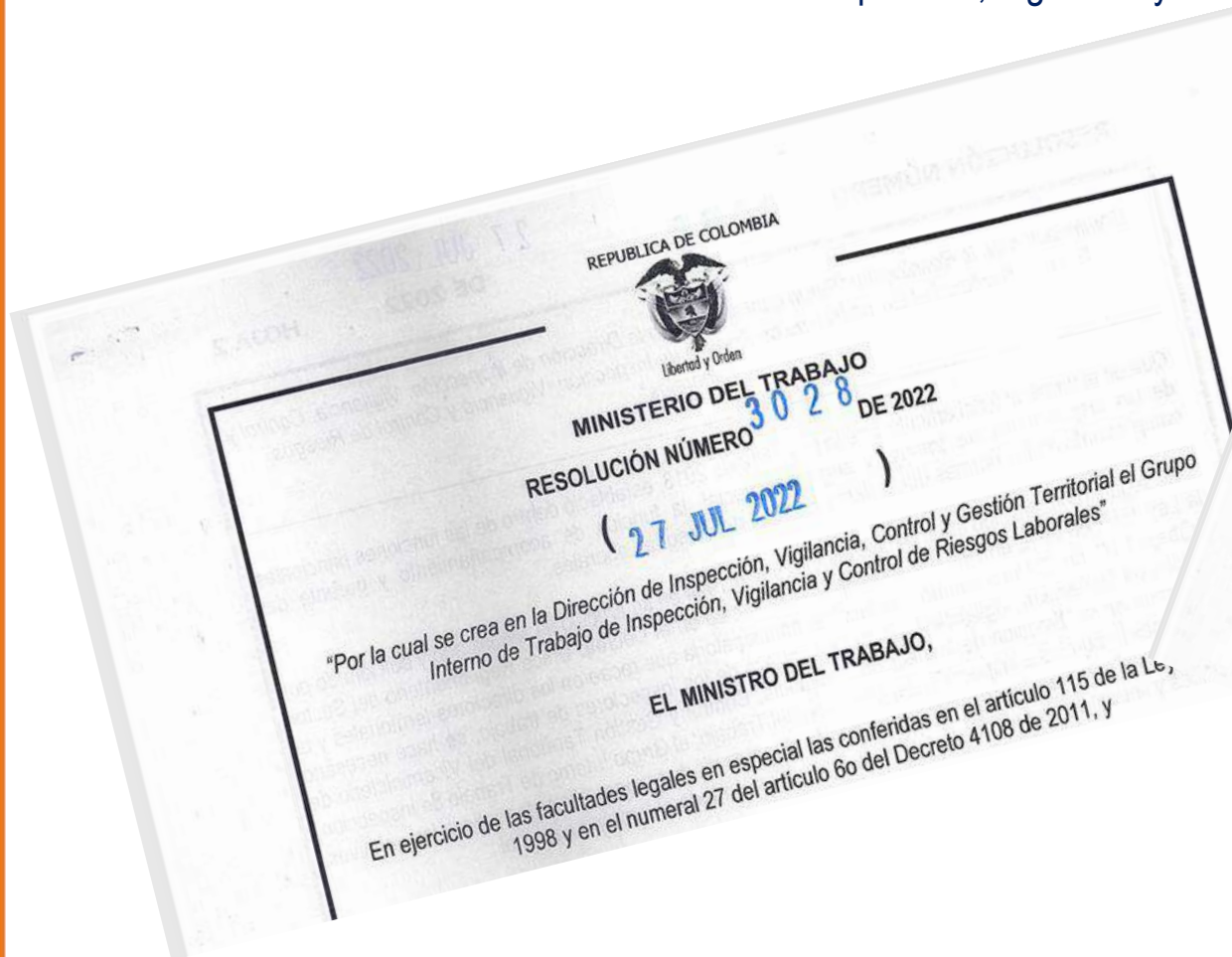
VIGILANCIA Y CONTROL

Ministerio del Trabajo

Resolución 3028 de Julio 27 de 2022

(adicionada por la Resolución 3232 de Agosto 5 de 2022)

Por la cual se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo de Inspección, Vigilancia y Control de Riesgos Laborales.



ARTÍCULO PRIMERO. – Creación Grupo Interno de Trabajo. Créase en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, el Grupo Interno de Trabajo de Inspección, Vigilancia y Control de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO QUINTO. - Coordinación. Mediante acto administrativo el Ministro del Trabajo o quien este delegue, dispondrá la designación del coordinador del grupo interno de trabajo creado en el presente proveído. El coordinador se designará de conformidad con los lineamientos de designación de coordinadores de la Entidad establecidos por la Resolución No. 996 de 2021 del Ministerio de Trabajo o aquella que la sustituya, complemente o modifique.

PARÁGRAFO PRIMERO. En adición a lo anterior, para ser designado coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Inspección, Vigilancia y Control de Riesgos Laborales debe cumplir con el requisito de tener licencia vigente y autorizada para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la Resolución 1151 de 2022 del Ministerio de Salud o aquella que la sustituya, complemente o modifique, así como contar con el curso virtual de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o su respectiva actualización acorde a la Resolución 4927 de 2016 o aquella que la sustituya, modifique o complemente.

“PARÁGRAFO TRANSITORIO. Las disposiciones contenidas en el Parágrafo Primero del Artículo Quinto entrarán en vigor así:

- Contar con el curso virtual de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o su respectiva actualización, a partir del 1 de enero de 2023.
- Cumplir con el requisito de tener licencia vigente y autorizada para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir del 1 de enero de 2024.

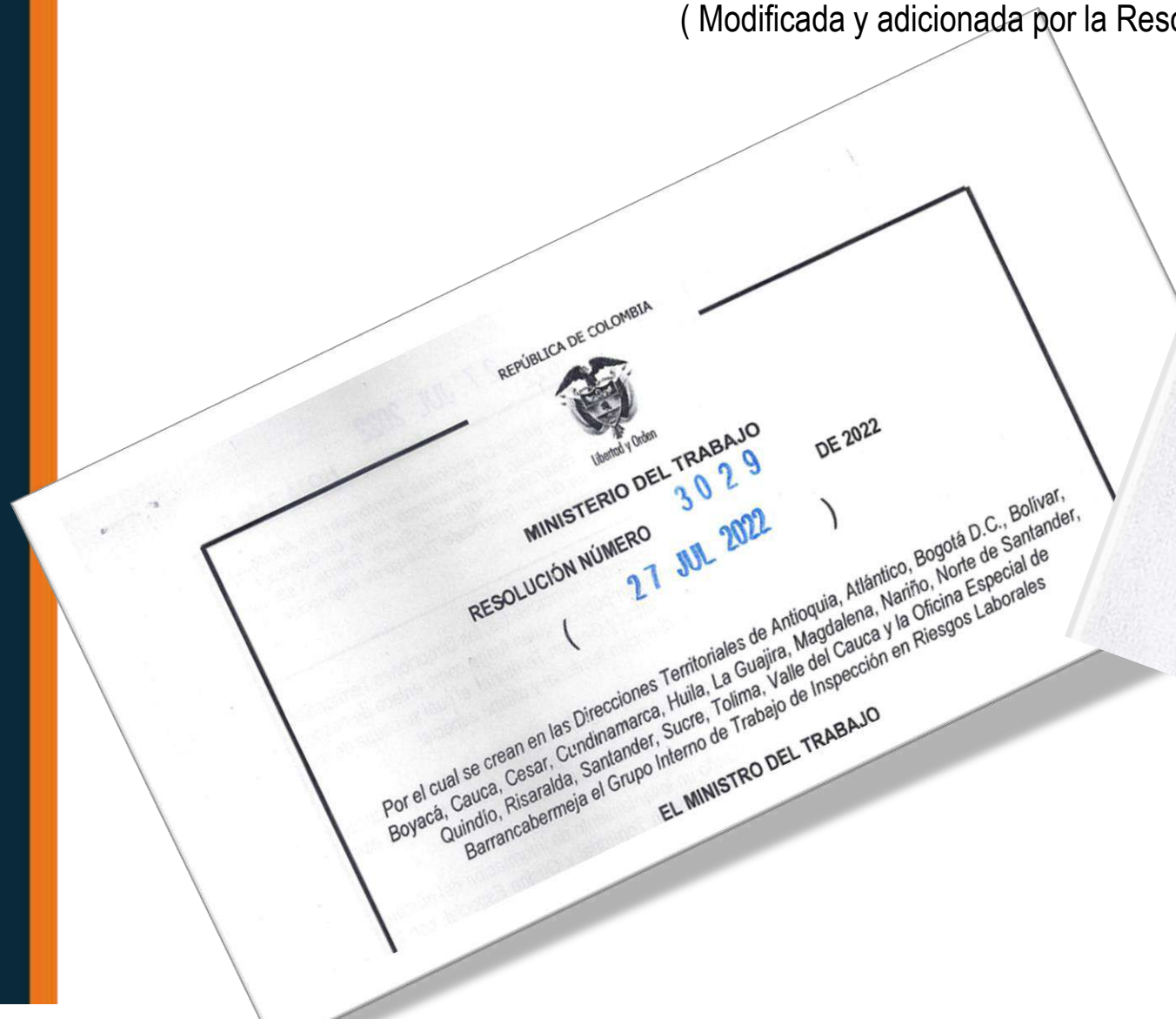
Durante este periodo de transitoriedad se aplicarán los lineamientos contenidos en las Resoluciones No. 4927 de 2016 y No. 0996 de 2021 del Ministerio del Trabajo y No. 1151 de 2022 del Ministerio de Salud, o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan”

Parágrafo transitorio adicionados por el artículo 1° de la Resolución 3233 de Agosto 5 de 2022

Ministerio del Trabajo

Resolución 3029 de Julio 27 de 2022

(Modificada y adicionada por la Resolución 3233 de Agosto 5 de 2022)



“ARTÍCULO PRIMERO. - Creación Grupo Interno de Trabajo. Créase el Grupo Interno de Trabajo de Inspección en Riesgos Laborales en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Arauca, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca y la Oficina Especial de Barrancabermeja.”

(Modificado por el artículo 1° de la Resolución 3233 de Agosto 5 de 2022)

Comentario:

Dada la creación y distribución de 355 Inspectores de Trabajo Grado 14, las Direcciones Territoriales de Arauca, Caldas, Caquetá, Casanare, Córdoba y Meta y Putumayo cumplen con el número mínimo de servidores para la creación de Grupos Internos de Trabajo

ARTÍCULO SEGUNDO. - Funciones Grupo Interno de Trabajo. El Grupo Interno de Trabajo de Inspección en Riesgos Laborales tendrá las siguientes funciones:

1. Coordinar y ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control en la aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Programar y ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, seguridad social y riesgos laborales, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales.
3. Adelantar asistencia de carácter preventivo a los centros de trabajo con el fin de ejecutar acciones para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales derivadas de la exposición a los factores de trabajo y riesgos laborales.
4. Gestionar visitas preventivas de promoción sobre el cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y protección de los trabajadores frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. En primera instancia, los inspectores de trabajo y seguridad social, en cumplimiento a las disposiciones legales sobre el Sistema General de Riesgos Laborales será comisionado para conocer, gestionar, proyectar las decisiones en primera instancia de investigaciones administrativas por riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, remitiendo el proyecto para firma del Director Territorial quién tomará la decisión final de imponer sanción o absolver al investigado, lo anterior de conformidad con el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y demás normas concordantes. La segunda instancia de las resoluciones proferidas por las Direcciones Territoriales será conocida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.
6. Realizar intervención a los sectores económicos con mayor índice de accidentalidad y enfermedad laboral, reportados a la Dirección Territorial por los empleadores y/o las Administradoras de Riesgos Laborales, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 1072 de 2015, e investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales graves y mortales acorde con lo señalado en la normatividad legal vigente.
7. Promover planes de mejoramiento con empleadores, administradoras de riesgos laborales y/o juntas de calificación de invalidez con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Verificar y realizar a través de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social el respectivo seguimiento del cumplimiento de los planes de mejoramiento para el fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como controlar y mitigar los riesgos laborales de los centros de trabajo, en relación a lo establecido en la normatividad legal vigente.
9. Ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o el cierre definitivo de la empresa por reincidencia en el incumplimiento de los programas y normas de seguridad y salud en el trabajo y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el

- Sistema General de Riesgos Laborales o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio del Trabajo.
10. Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia
 11. Vigilar que las empresas y las administradoras de riesgos laborales adelanten las investigaciones de los factores determinantes de los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales e imponer en primera instancia las sanciones previstas por incumplimiento al Sistema de Riesgos Laborales.
 12. Ejecutar el plan anual de visitas a las Juntas de Calificación de Invalidez, para realizar inspección Administrativa, Financiera y Operativa.
 13. Mantener actualizada la información que en materia de su competencia corresponda.
 14. Delegar y participar en la Integración de los comités seccionales de salud ocupacional.
 15. Acompañar el cumplimiento en el respectivo departamento de las acciones, planes y programas con base en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región al interior de los comités locales y seccionales.
 16. Impulsar el desarrollo de actividades de sensibilización a nivel departamental y/o municipal de acuerdo con lo establecido en las líneas y programas de la Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, fijada en la Resolución 345 de 2020.
 17. Acompañar la orientación y coordinación, las acciones de los comités locales de su región, con base en los lineamientos establecidos en el plan nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y conforme a los criterios definidos por el comité nacional de salud ocupacional.
 18. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia

Numerales 19 y 20 adicionados por el artículo 2° de la Resolución 3233 de Agosto 5 de 2022

“19. Adelantar las averiguaciones preliminares en materia de Riesgos Laborales.

20. Adelantar y resolver la función preventiva en la modalidad de aviso previo en Riesgos Laborales.”



CLASIFICACION ACTIVIDADES ECONOMICAS

Riesgos

DECRETO 2100 DE 1990
(Noviembre 20)

Derogado por el art. 5, Decreto 2100 de 1990

Por el cual se adopta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución Política de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
SECRETARIA JURIDICA

Revisó: *[Firma]*

Aprobó: *[Firma]*

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 763 DE 2022

(16 MAY 2022

Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se

Decreto 768 de Mayo 16 de 2022

Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones



Decreto 768 de 2022

ARTÍCULO 6.

Modificación de la clase de riesgo de la empresa.

Cuando por efecto de la actualización de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, la clase de riesgo de la empresa sea modificada, esta deberá cotizar por el valor inicial que le corresponda conforme con lo previsto en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.3.5.

CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.086%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.760%

ANEXO TÉCNICO

I. ASPECTOS GENERALES

A. Estructura de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas:

La Tabla se encuentra conformada por un código de siete (7) dígitos que identifica la clasificación de las actividades económicas, al frente del cual se encuentra la descripción de la respectiva actividad. El mencionado código se compone de los siguientes dígitos:

1. Primer dígito: especifica la clase de riesgo: 1, 2, 3, 4 ó 5.
2. Dígitos del 2 al 5: Código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme – Código CIIU Revisión 4 adaptada para Colombia
3. Dígitos 6 y 7: subactividad económica en igual clase de riesgo.

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
1	1312	01	Tejeduría de productos textiles, incluye producción de hilados, tejidos y similares a mano o con equipo no motorizado.
1	1312	02	Tejeduría de productos textiles, incluye la fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, a partir de tejidos de producción propia a mano o con equipo no motorizado.
1	1393	01	Fabricación de tapetes y alfombras para pisos, incluye la fabricación de tapices, esteras, tapetes a mano o con equipo no motorizado.
1	1410	01	Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, incluye pequeños talleres, confección de prendas de vestir sobre medidas y/o en serie, sombreros y gorros, incluso de piel, confección de ropa y confección de partes de los productos mencionados.
1	4541	01	Comercio al por mayor y al por menor de motocicletas de sus partes, piezas y accesorios; incluye pequeños establecimientos comerciales que se dedican al mantenimiento y reparación de motocicletas de pequeña potencia o ciclomotores y trineos motorizados, nuevos y usados, sus partes, piezas y accesorios.
1	4542	01	Mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes y piezas, incluye las actividades de mantenimiento y reparación de motocicletas y trineos motorizados, así como de todo tipo de partes y piezas de los mismos.
1	4732	01	Comercio al por menor de lubricantes (aceites, grasas), aditivos y productos de limpieza para vehículos automotores, incluye: comercio al por menor de todo tipo de lubricantes, aditivos, refrigerantes y productos de limpieza para vehículos automotores, motocicletas, trineos motorizados y embarcaciones.

ANEXO TÉCNICO

B. Clase de riesgo de la empresa.

Para determinar la clase de riesgo en la que se clasifica la empresa se deberá proceder así:

1. Identificar el Código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme – Código CIIU de la actividad económica principal, señalado en el Registro Único Tributario — RUT;
2. Ubicar el código identificado en la columna denominada «Código CIIU Rey. 4 A.C.» de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas
3. Para determinar el código adicional de la tercera columna de la tabla, se tendrá en cuenta la descripción de actividad económica final descrita en la cuarta columna de la misma.

DIAN Formulario del Registro Único Tributario **001**

Concepto Actualización

4. Número de formulario: 14769427126

5. Número de identificación tributaria (NIT): 101704001

6. Cl. Dirección nacional: []

7. Sucursal electrónica: []

IDENTIFICACIÓN

28. País: COLOMBIA 1 8 8

29. Departamento: Atlántico 0 8

30. Ciudad/Municipio: Barranquilla 0 0 1

31. Dirección principal: []

32. Centro electrónico: [] 001

33. Código postal: []

34. Teléfono 1: 3 3 3 5 7 2 6

35. Teléfono 2: 3 1 1 5 5 7 4 8 8 7

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Subunidad económica		Unidad económica		Código actividad		Departamento	Código
36. Código	37. Fecha inicio actividad	38. Código	39. Fecha inicio actividad	40. Código	41. Código	42. Código	43. Número de subunidades económicas
8 8 1 0	2 0 0 1 0 7 0 4	7 8 2 0	2 0 0 1 0 7 0 4	8 5 4 3 0 0 2 0	3 4 2 1	[]	[]

Responsabilidades, Calidades y Atributos

44. Código: 5 2 3 4 6

45- Inscrito, feria y compra régimen ordinario

46- Cedido a control de otras formales a

Obligación aduanera

47. Código: []

Exportadores

48. Formas: []

49. Tipo: []

50. Servicio: 1 [] 2 [] 3 []

51. Modalidad: []

52. OPC: []

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, se inscribirán en el Registro Único Tributario (RUT), toda(s) alguna(s) industria y/o actividad económica en su código de clasificación.

Para uso exclusivo de la DIAN

53. Formas: SI NO

54. No. de Folios: 0

55. Fecha: 2021-06-28 18:20:37

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz. En caso de constar inscrito en alguno de los datos mencionados se adoptarán las providencias administrativas correspondientes o de suspensión, según el caso.

Regulado por artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 768 de 2022.

Fecha del documento: PDF: 1166-3022-11-01-88888

56. Nombre: FALCÓN CERVANTES JESÚS MARÍA

57. Cargo: CONTRIBUYENTE

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
1	6630	01	Actividades de administración de fondos, incluye servicios de administración fiduciaria y de custodia a cambio de una retribución o por contrata, administración de fondos de pensiones y fondos de cesantías; administración de fondos mutuos de inversión y otros fondos de inversión.
1	6810	01	Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados, incluye compra, venta, administración, alquiler y/o arrendamiento de bienes inmuebles amoblados o no, tales como: inmuebles residenciales e inmuebles no residenciales e incluso salas de exposiciones, salas cinematográficas, instalaciones para almacenamiento, centros comerciales y terrenos; el suministro de espacio solo para alberque de animales; promoción y comercialización de proyectos inmobiliarios
1	6820	01	Actividades inmobiliarias realizadas a cambio de una retribución o por contrata, incluye compra, venta, administración, alquiler y/o arrendamiento de bienes inmuebles, valuación inmobiliaria, promoción y comercialización de proyectos inmobiliarios, consultoría inmobiliaria, consultoría, administración de condominios, conjuntos residenciales, centros comerciales y plazas de mercado, zonas francas, entre otros.
1	6910	01	Actividades jurídicas, incluye el de representación de los intereses de las partes, sea o no ante tribunales u otros órganos judiciales, realizadas por abogados o bajo la supervisión de abogados: asesoramiento y representación en procedimientos civiles, penales, conflictos comerciales y laborales, asesoramiento en preparación de documentos jurídicos que comprende escrituras de constitución, contratos de sociedad y documentos similares para la formación de sociedades, trámites de patentes y derechos de autor, fideicomisos, actividades de notarios públicos, ejecutores judiciales, árbitros y curadores urbanos.
1	6920	01	Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría financiera y asesoría tributaria, incluye el registro contable de transacciones comerciales de empresas y otras entidades, auditoría de los estados financieros, el procesamiento y liquidación de nómina, certificación de los estados financieros, declaraciones tributarias y de impuestos de personas naturales y jurídicas, asesoramiento y representación de clientes ante las autoridades tributarias.
1	7010	01	Actividades de administración empresarial, incluye la supervisión, la gestión de otras unidades de la misma compañía o empresa; la planificación estratégica u organizativa, la toma de decisiones y el control operativo y la gestión de las operaciones corrientes, en sedes administrativas principales y/o centrales, oficinas regionales, oficinas subsidiarias de gestión.

6910

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	9603	01	Pompas fúnebres y actividades relacionadas, incluye administración de los cementerios, alquiler y venta de tumbas, mantenimiento de las tumbas y mausoleo, el alquiler de espacios en funerarias y salas de velación.
3	9603	01	Pompas fúnebres y actividades relacionadas, se incluye la prestación de servicios de sepultura y cremación.

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	9312	01	Actividades de clubes deportivos, incluye clubes deportivos de bolos, billares, salones de patinaje, juegos de mesa como ajedrez.
3	9312	02	Actividades de clubes deportivos, incluye clubes deportivos profesionales de fútbol, natación, golf, atletismo, gimnasia, tenis, baloncesto béisbol etcétera.
5	9312	01	Actividades de clubes deportivos, incluye actividades deportivas profesionales: boxeo, lucha, fisicoculturismo, levantamiento de pesas, corredor de automotores de alta velocidad, toreros y sus cuadrillas, paracaidista, tiro al blanco, entre otros, ciclista, buceo y similares.

II. Tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales

Clase de riesgo	Código CIIU REV.4 A.C.	Código	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
2	4330	01	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye talleres de pintura al duco.
3	4330	01	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye la pintura y/o encerado de interiores de techos, paredes, pisos. la instalación de muebles de cocina a la medida.
5	4330	01	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye la colocación en edificios y otros proyectos de construcción de baldosas y losas de cerámica, hormiçón o piedra tallada, parqu� y otros revestimientos de madera para pisos.
5	4330	02	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye instalación de puertas, ventanas y marcos de puertas y ventanas de madera o de otros materiales.
5	4330	03	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye acabado de interiores, de yeso y estuco para interiores y exteriores, como techos, revestimientos de madera para paredes, tabiques movibles, etcétera, otras actividades de terminación de edificios <u>n.c.p.</u>
5	4330	04	Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil, incluye Instalación de mobiliario, vidrios, pintura de obras de ingeniería civil. la limpieza de edificios nuevos después de su construcción.



CALIFICACION Y REHABILITACION

Ministerio del Trabajo

Resolución 3050 de Julio 28 de 2022

Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones



Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), a las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales y la familia del trabajador, focalizado a la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.

El presente manual describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que haya presentado un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que limite su desarrollo ocupacional.

El trabajo a distancia, virtual, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto son modalidades y formas de cumplir o ejecutar una actividad laboral, que se rige por las normas propias y especiales de cada una de ellas, sin que un concepto o recomendación médica tenga la facultad de modificar el ordenamiento jurídico y las cláusulas contractuales correspondientes; debiéndose recurrir en recomendaciones, conceptos médicos de reincorporación, rehabilitación, reincorporación al presente Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales .

NO

- crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- reconocer bonos, premios, por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
- levantar, suspender las incapacidades.
- crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del
 - trabajador,
 - del médico tratante y
 - sin que exista un programa de rehabilitación conforme a parámetros y guías establecidas por MinTrabajo.

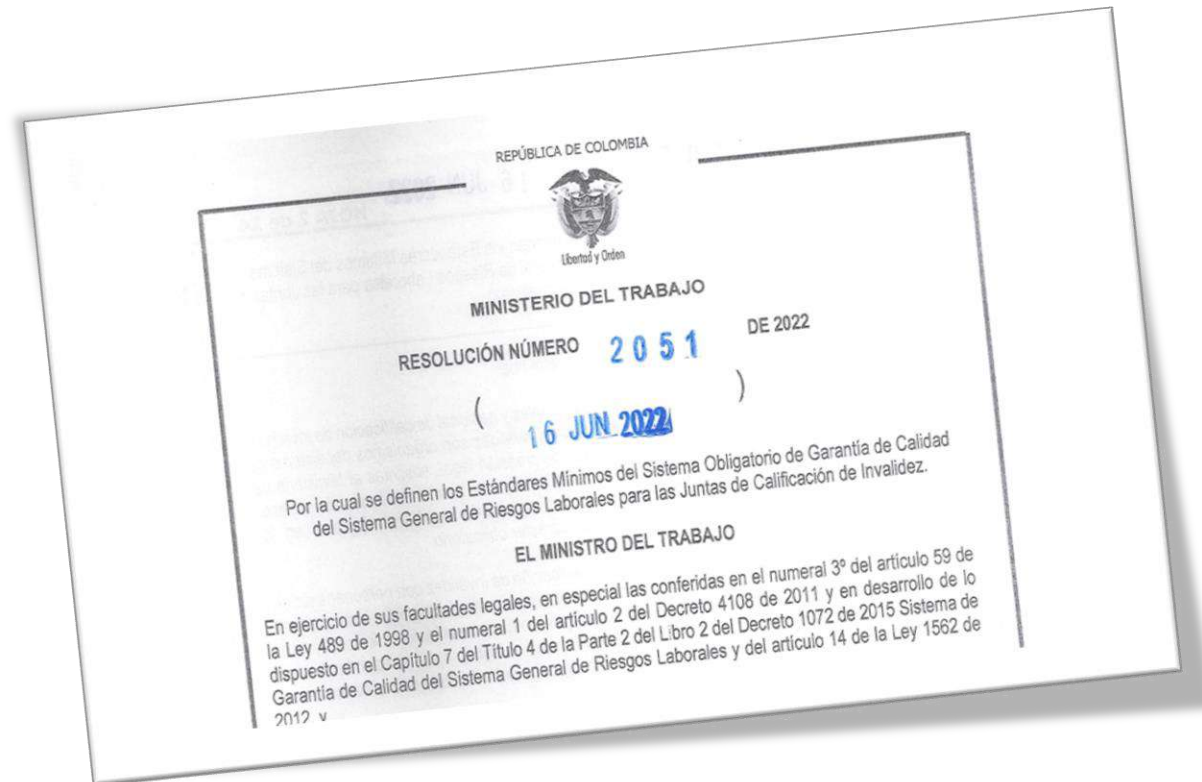
Resolución 0312 de 2019, art 30

JUNTAS CALIFICACION DE INVALIDEZ

Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez



Ministerio del Trabajo

Resolución 2051 de Junio 16 de 2022

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez

Artículo 3. Estándares Mínimos para las Juntas de Calificación de Invalidez. Son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de la capacidad operativa, tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de las Juntas de Calificación de Invalidez en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a las Juntas de Calificación de Invalidez del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas vigentes del Sistema General de Riesgos Laborales y el Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.



RIESGOS SICOSOCIALES

Ministerio del Trabajo

Resolución 2764 de Julio 18 de 2022

Por medio de la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones



Comentario:

La Resolución 2764 de 2022 deroga la Resolución 2404 de 2019

Por medio de la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Por medio de la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos

Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas.

Las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

Parágrafo. Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos.

Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.

Por medio de la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos

Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, así:

1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
- 1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.

La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas para la aplicación virtual de la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la cual será de libre acceso y sin costo alguno para los usuarios.

El uso inadecuado de estos instrumentos, la no garantía de los derechos de autor, la reproducción o comercialización de los mismos, el no cumplimiento de los criterios de seguridad de información y de las condiciones de aplicación, acarreará las sanciones establecidas en la ley.

El Ministerio del Trabajo establecerá las variables de información sobre evaluación de factores de riesgos psicosociales por dominio, dimensiones y nivel de estrés; que deberán reportar las empresas al sistema de información de riesgos laborales.



TRABAJO A DISTANCIA

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

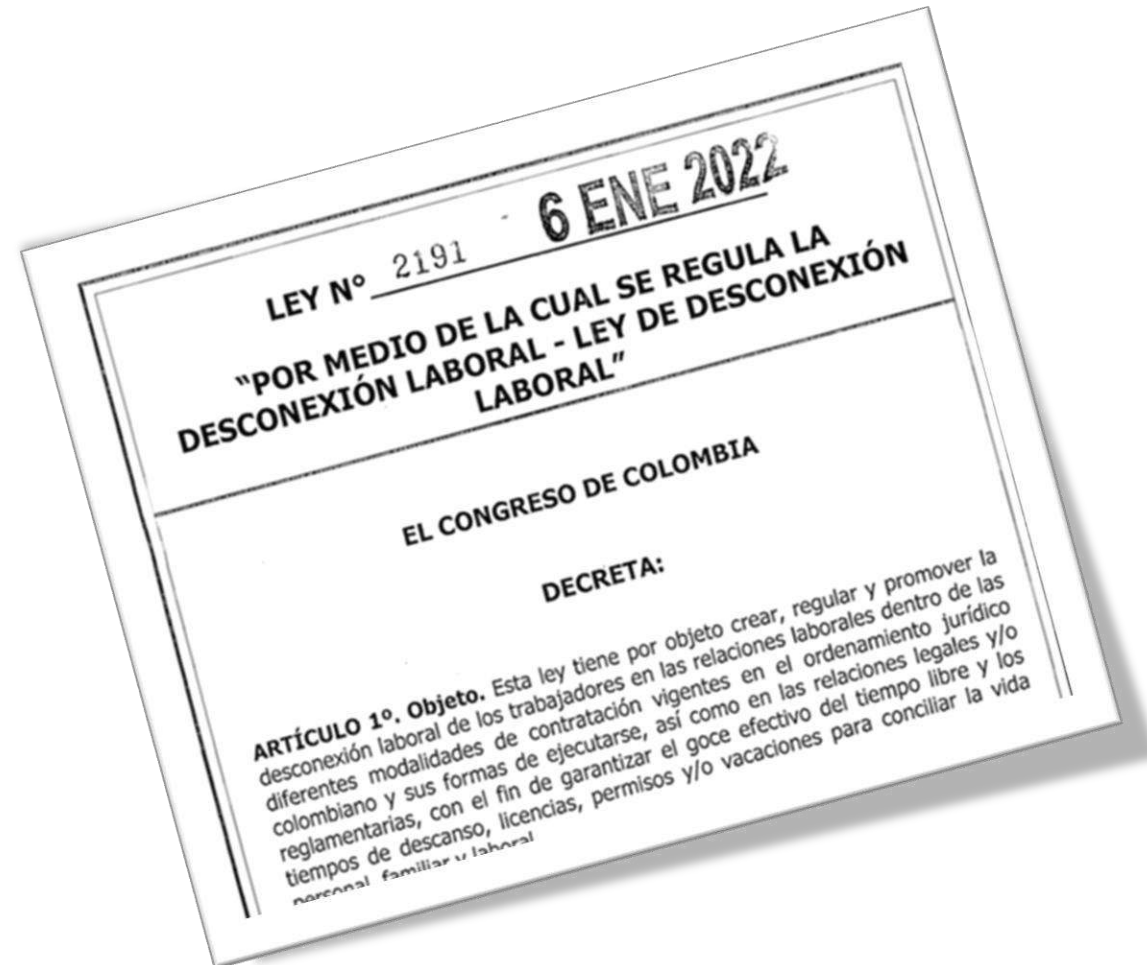
Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Decreto 1227 de Julio 18 de 2022

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por la cual se regula la desconexión laboral



Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

ARTÍCULO 3. DEFINICION DE DESCONEXION LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Ley 2191 de Enero 6 de 2022

Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral

ARTÍCULO 5. POLITICA DE DESCONEXION LABORAL. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Decreto 555 de Abril 9 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto



Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Artículo 2.2.1.6.6.3. Contenido del contrato de trabajo remoto. El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Artículo 2.2.1.6.6.3. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto :

1. Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador.
3. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
6. Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto

Artículo 2.2.1.6.6.3. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto: :

(...)

7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.
8. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
9. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
10. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Decreto 649 de Abril 27 de 2022

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa



Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 1. Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015. Adiciónese la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará de la siguiente manera::

**"SECCIÓN 7
TRABAJO EN CASA**

Artículo 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Para efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.4. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

Parágrafo: La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.5. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

(...)

Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa

Artículo 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación de trabajo en casa.

(. . .)

5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador. ..
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

Decreto 1227 de Julio 18 de 2022

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

REPÚBLICA DE COLOMBIA	
	
MINISTERIO DEL TRABAJO	
DECRETO NÚMERO	1227
	DE 2022
(18 JUL 2022	
Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo	
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA

Revisó: 

Aprobó: 

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

"Artículo 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de Trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales."

Legislación anterior

ARTÍCULO 2.2.1.5.5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

“Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo. El empleador o entidad pública, deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:

1. Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.
2. Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.
3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
4. Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.
5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.
6. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

7. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
8. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.
9. La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.

Parágrafo 1: La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.

Parágrafo 2: Ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que se señalen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectiva de trabajo. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la Política Interna de Teletrabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad.”

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

“Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador o servidor, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.”

“Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago de servicios públicos al empleador o entidad pública. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.”

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

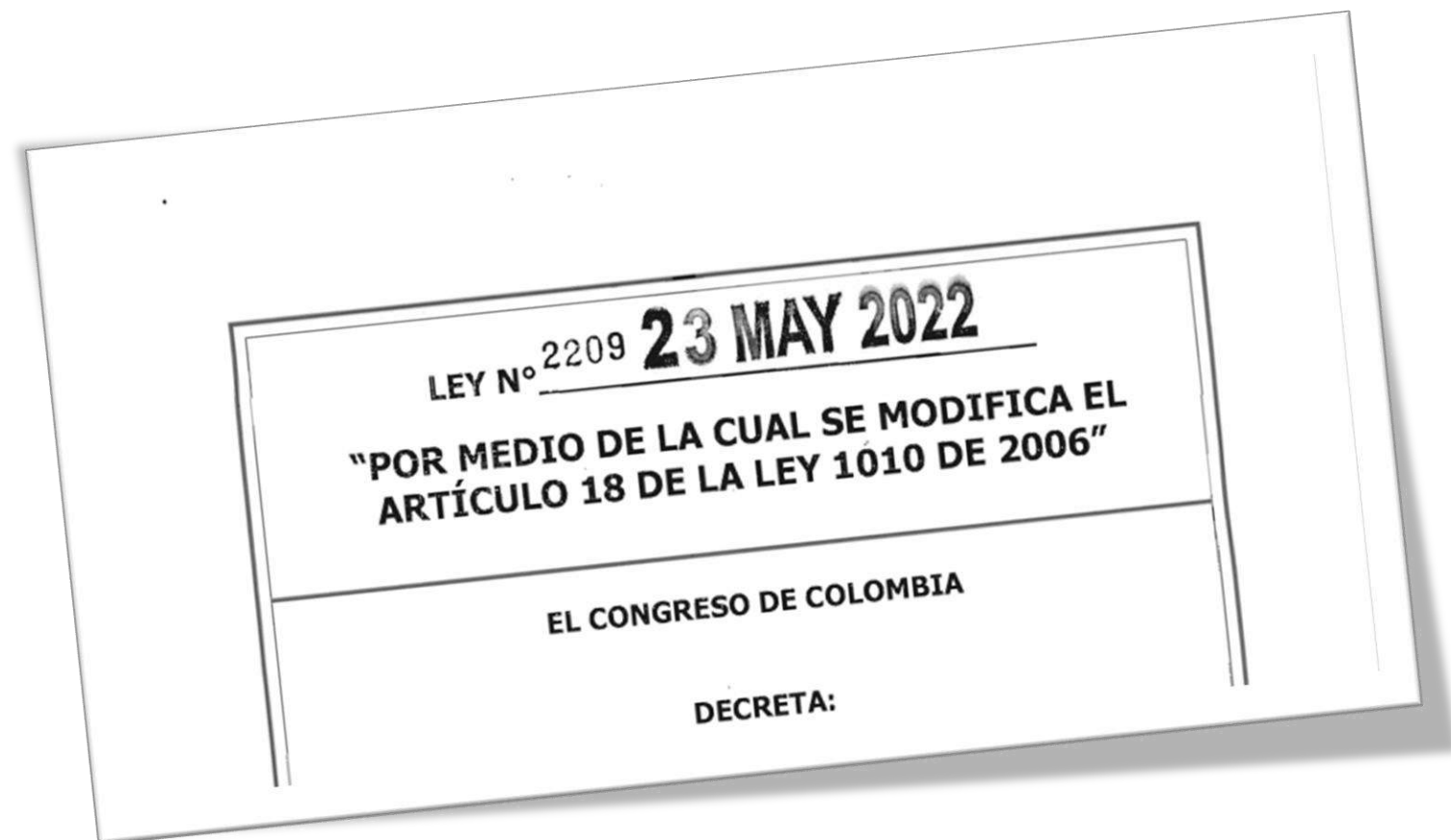
“Artículo 2.2.1.5.25. *Celebración del Día Internacional del Teletrabajo.* El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo promoverán la celebración del Día Internacional del Teletrabajo el 16 de septiembre de cada anualidad, con el objetivo de fomentar el teletrabajo en Colombia, incrementar los niveles de productividad, generar ciudades más sostenibles, promover la inclusión laboral, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, trabajadores y servidores y fortalecer el uso efectivo de las TIC”.



ACOSO LABORAL

Ley 2209 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006



Ley 2209 de Mayo 23 de 2022

Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 10. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así:

Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

SEGURIDAD VIAL



Ministerio de Transporte

Resolución 0595 de Julio 12 de 2022

Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones



Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La *“Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”*, contenida en la presente resolución, aplica a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado obligadas a diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y Organismos de Tránsito como autoridades de verificación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad con el artículo 1 de la Ley 2050 de 2020.

Artículo 5. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación en el diario oficial y deroga la Resolución 1565 de 2014 del Ministerio de Transporte.

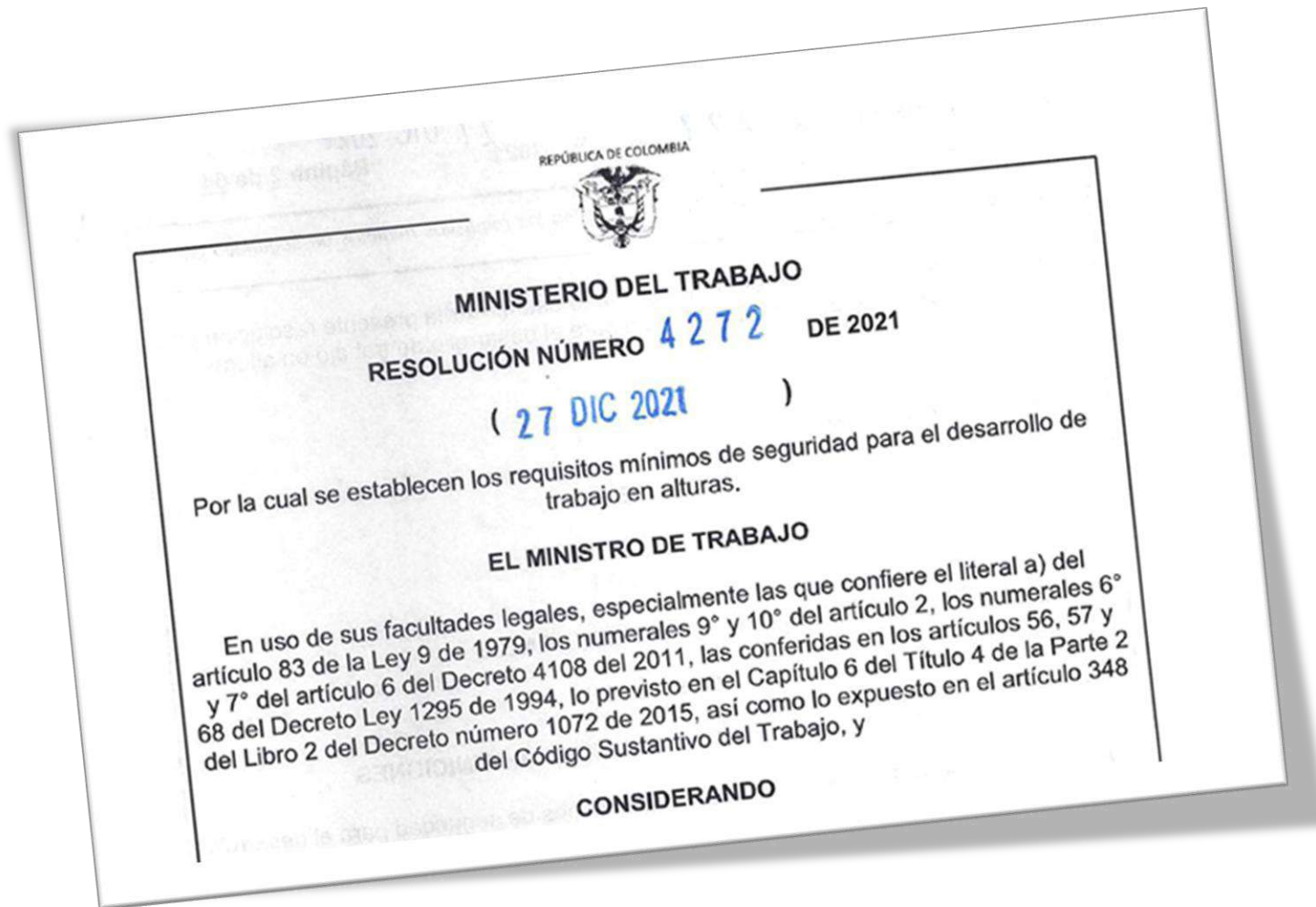


TRABAJOS EN ALTURAS

Ministerio del Trabajo

Resolución 4742 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas



Resolución 4742 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* La presente resolución aplica a todos los empleadores contratantes, contratistas, aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, así mismo a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA).

Parágrafo 1: Se exceptúan de la aplicación de la presente resolución, las siguientes actividades:

1. Actividades de atención de emergencias y rescate.
2. Operaciones militares y policiales en acciones propias del servicio.
3. Actividades deportivas, de alta montaña o andinismo.
4. Desarrollo de actos lúdicos o artísticas.
5. Actividades realizadas sobre animales.

Para realizar las actividades mencionadas, se debe llevar a cabo un proceso de identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles, siguiendo estándares nacionales o internacionales, garantizando siempre la seguridad de las personas que realizan la actividad.

Parágrafo 2: Si en el análisis de riesgo que realice el coordinador de trabajo en alturas o el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, se identifican condiciones peligrosas que puedan afectar al trabajador en el momento de una caída, tales como áreas con obstáculos, bordes peligrosos, elementos salientes, puntiagudos, sistemas energizados, máquinas en movimiento, entre otros, incluso en alturas inferiores a las establecidas en la presente resolución, se deberán garantizar las medidas de prevención y protección contra caídas necesaria para proteger al trabajador.

Resolución 4742 de Diciembre 27 de 2021

Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas

Artículo 15. Permiso de trabajo en alturas. Todos los trabajos en alturas deben obedecer a una acción planificada, organizada y ejecutada por trabajadores autorizados que debe verse reflejada en los controles administrativos como el Permiso de trabajo o sus anexos.

El formato de permiso de trabajo debe contener como mínimo lo siguiente:

Nombre(s) del(los) trabajador(es).

1. Tipo de trabajo.
2. Altura aproximada a la cual se va a desarrollar la actividad.
3. Fecha y hora de inicio y de terminación de la tarea.
4. Verificación de la afiliación vigente a la seguridad social.
5. Requisitos del trabajador (requerimientos de aptitud).
6. Descripción y procedimiento de la tarea.
7. Medidas de prevención contra caídas.
8. Equipos, sistema de acceso para trabajo en alturas.
9. Verificación de los puntos de anclaje por cada trabajador.
10. Sistemas de restricción, posicionamiento o detención de caídas a utilizar

11. Elementos de protección personal seleccionados por el empleador teniendo en cuenta los riesgos y requerimientos propios de la tarea, conforme a lo dispuesto en la presente resolución.
12. Herramientas a utilizar.
13. Constancia de capacitación o certificado de competencia laboral para prevención para caídas en trabajo en alturas.
14. Observaciones.
15. Nombres y apellidos, firmas, clase de documento y número de los documentos de identificación de los trabajadores.
16. Nombre, apellido y firma de la persona que autoriza el trabajo.
17. Nombre y firma de la persona responsable de activar el plan de emergencias y.
18. Nombre, apellido y firma del coordinador de trabajos en alturas (cuando es diferente de la persona que autoriza el trabajo).

Ministerio del Trabajo
Circular 036 de Julio 28 de 2022

Reentrenamiento y capacitación en trabajo de alturas

 El empleo es de todos Mintrabajo

CIRCULAR N° de 2022 0036

Bogotá D.C., 28 JUL 2022

PARA: EMPLEADORES, CONTRATANTES, CONTRATISTAS, APRENDICES Y TRABAJADORES DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE DESARROLLEN TRABAJO EN ALTURAS, ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES Y CENTROS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE TRABAJO EN ALTURAS (TA).

DE: MINISTRO DEL TRABAJO.

ASUNTO: REENTRENAMIENTO Y CAPACITACION EN TRABAJO EN ALTURAS

Teniendo en cuenta que el 27 de diciembre de 2021, fue expedida la resolución 4272 de 2021, "Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas", el Ministerio del Trabajo en desarrollo del mandato constitucional, del amparo y respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente procede dar claridad respecto a lo siguiente:

- A. El artículo 27 de la Resolución 4272 de 2021, establece los contenidos de los programas de capacitación; el numeral 4, expresa en lo que se refiere al reentrenamiento de trabajadores en alturas que "(...) el reentrenamiento se realizará una vez el trabajador se vincule nuevo a la empresa o proyecto, la responsabilidad de su capacitación y entrenamiento estará a cargo del empleador o contratante como parte de la inducción laboral. No podrá exigirse al trabajador el reentrenamiento por su cuenta. El costo estará a cargo del empleador o contratante" (subrayado fuera de texto), que esta obligación recae a nombre del empleador (empresa) independientemente del nombre del proyecto que esté adelantando el mismo.

De igual manera se precisa que, el reentrenamiento se realizará cuando se presenten alguna de las siguientes condiciones;

1. Cambien las técnicas o tecnología de su labor: lo que se establecerá a partir de los procesos y procedimientos propios del sector, bien sea, por cambio o modernización en los equipos o métodos (procedimientos o herramientas), propias para desarrollar la actividad.
2. Cambie de actividad el trabajador que se desempeña en altura: Se debe realizar cuando el trabajador sea designado a otro proceso o procedimiento dentro de la misma empresa, por ejemplo, pasa de armado de estructuras a cierre de cubierta.
3. Cuando el trabajador se desempeña en múltiples procesos y procedimientos dentro de la empresa. Este debe ser reentrenado en cada una de las actividades que realiza en trabajo en altura (TA). Este será un programa de más duración que agrupa los riesgos de los diferentes procesos del sector.

- B. "(...) El empleador o contratante, deberá reportar a su respectiva ARL, el nombre, documento de identidad de los trabajadores reentrenados, fecha del reentrenamiento y el oferente de capacitación y entrenamiento que realizó la formación", en lo que respecta a este reporte, no implica que en caso de cambiar de Administradora de Riesgos Laborales – ARL, se deba realizar un reentrenamiento al trabajador, este informe a las ARL tiene por objeto:
1. Dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1072 de 2015, que en su Artículo 2.2.4.6.8, establece que "El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente".
 2. Dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 63. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de la Resolución 4272 de 2021, "Las Administradoras de Riesgos Laborales, que tengan afiliadas empresas en las que exista el riesgo de caída por trabajo en altura, dentro de las obligaciones que le confiere los artículos 56, 59 y 80 del Decreto 1295 de 1994 o normas aplicables, deberán (...).
- C. Es importante indicar que "si la empresa contrata actividades que representen una exposición a trabajo en alturas, a través de terceros, el costo de capacitación y reentrenamiento, estará a cargo del contratista", el artículo 2 de la Resolución 4272 de 2021, expresa:

"(...) La presente resolución aplica a todos los empleadores contratantes, contratistas (subrayado fuera de texto), aprendices y trabajadores de todas las actividades económicas que desarrollen trabajo en alturas, así mismo a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA)".

Desde esta perspectiva, cada contratante o contratista, asumirá el costo, la responsabilidad de capacitación y entrenamiento de los trabajadores que están expuestos y realizan labores en trabajo en altura, es importante tener en cuenta lo establecido por el CAPÍTULO III, artículo 18 Responsabilidades y Sanciones de la Resolución 957 de 2005, expedida por la Secretaria General de la Comunidad Andina de Naciones:

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



SECTOR MINERO

Resolución 2467 de Julio 1° de 2022

Ley 2250 de Julio 11 de 2022

Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

Decreto 944 de Junio 1° de 2022

Por el cual se modifica el Decreto 1886 de 2015

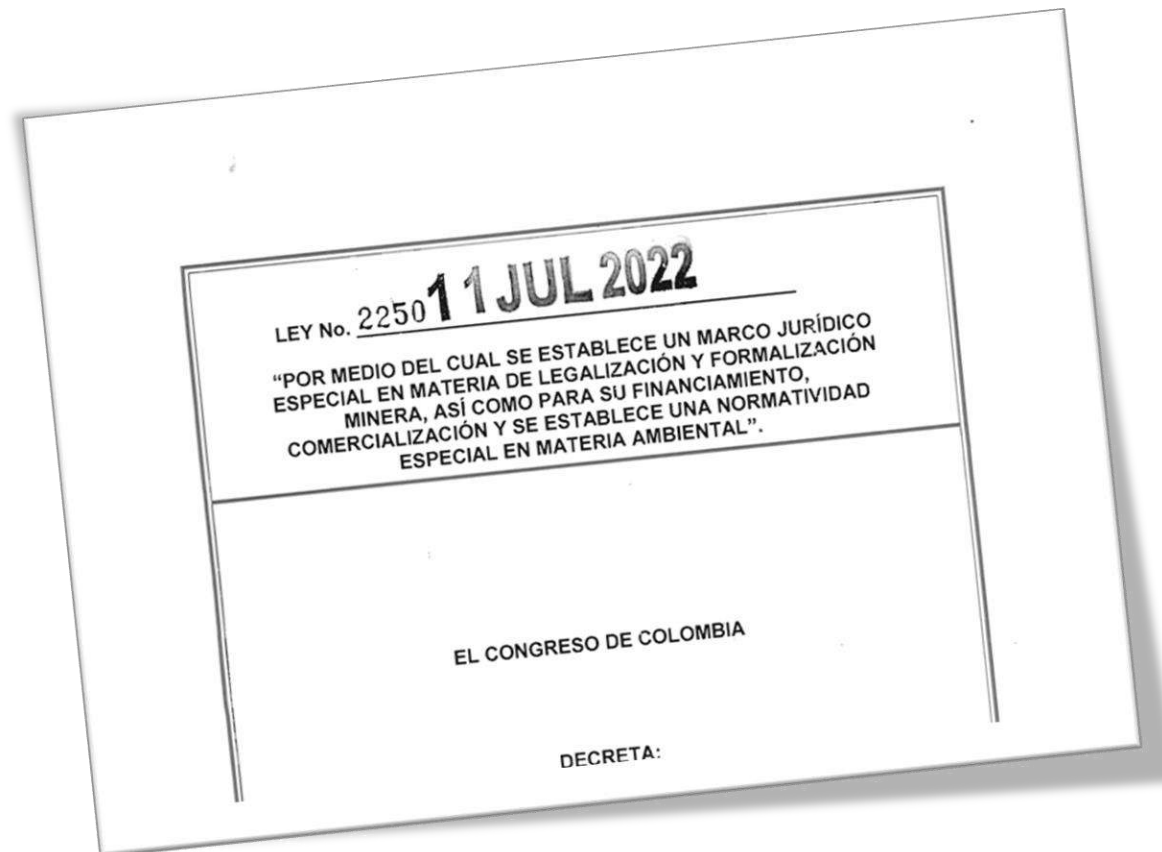
Comentario: El Decreto 1886 de 2015 establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas

Resolución 2467 de Julio 1° de 2022

Por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Prevención y el Control del Riesgo por Exposición a Sílice Cristalina Respirable

Ley 2250 de Julio 11 de 2022

Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental



Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 2. Minería tradicional. Se entiende por minería tradicional aquellas actividades que realizan personas naturales o jurídicas, asociaciones o grupos de personas o comunidades o diferentes grupos asociativos de trabajo que explotan minas de propiedad estatal sin título inscrito en el Registro Minero Nacional, que acrediten que los trabajos mineros se vienen adelantando en forma continua a través del tiempo, mediante documentación comercial o técnica o cualquier otro medio de prueba aceptado por la ley colombiana que demuestre la antigüedad de la actividad minera, y una presencia mínima en una zona de explotación minera no menor a diez (10) años, contados a partir de la fecha de promulgación de la presente Ley.

Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 24. Sistema Nacional De Seguridad Minera – SNSM. Créese el Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM con el objetivo de fortalecer la seguridad minera en el territorio nacional. En el marco de este sistema y a través de la Comisión Nacional de Seguridad Minera – CNSM, se articulará y coordinará con el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y los demás sistemas, órganos e instancias relacionadas con seguridad minera, la elaboración, implementación y seguimiento de la Agenda Nacional de Seguridad Minera. Las distintas instancias regionales, departamentales y territoriales de los sistemas que coordinan con la Comisión Nacional de Seguridad Minera – CNSM se articularán con las Comisiones Regionales de Seguridad Minera, con el objetivo de fortalecer la seguridad minera. Las Comisiones Regionales de Seguridad Minera – CRSM promoverán la implementación de la Agenda Departamental de Seguridad Minera, la cual se articulará con la Agenda Nacional en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM.

Parágrafo 1. La coordinación general y secretaria técnica de la Comisión Nacional de Seguridad Minera -CNSM, estarán a cargo del Ministerio de Minas y Energía.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional reglamentará la organización, articulación y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Minera – SNSM, las erogaciones que se causen con ocasión de la implementación y ejecución del SNSM deberán consultar la situación fiscal de la Nación, la disponibilidad de recursos y ajustarse al Marco de Gasto de Mediano Plazo de cada sector involucrado, en consonancia con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y demás normas orgánicas de Presupuesto

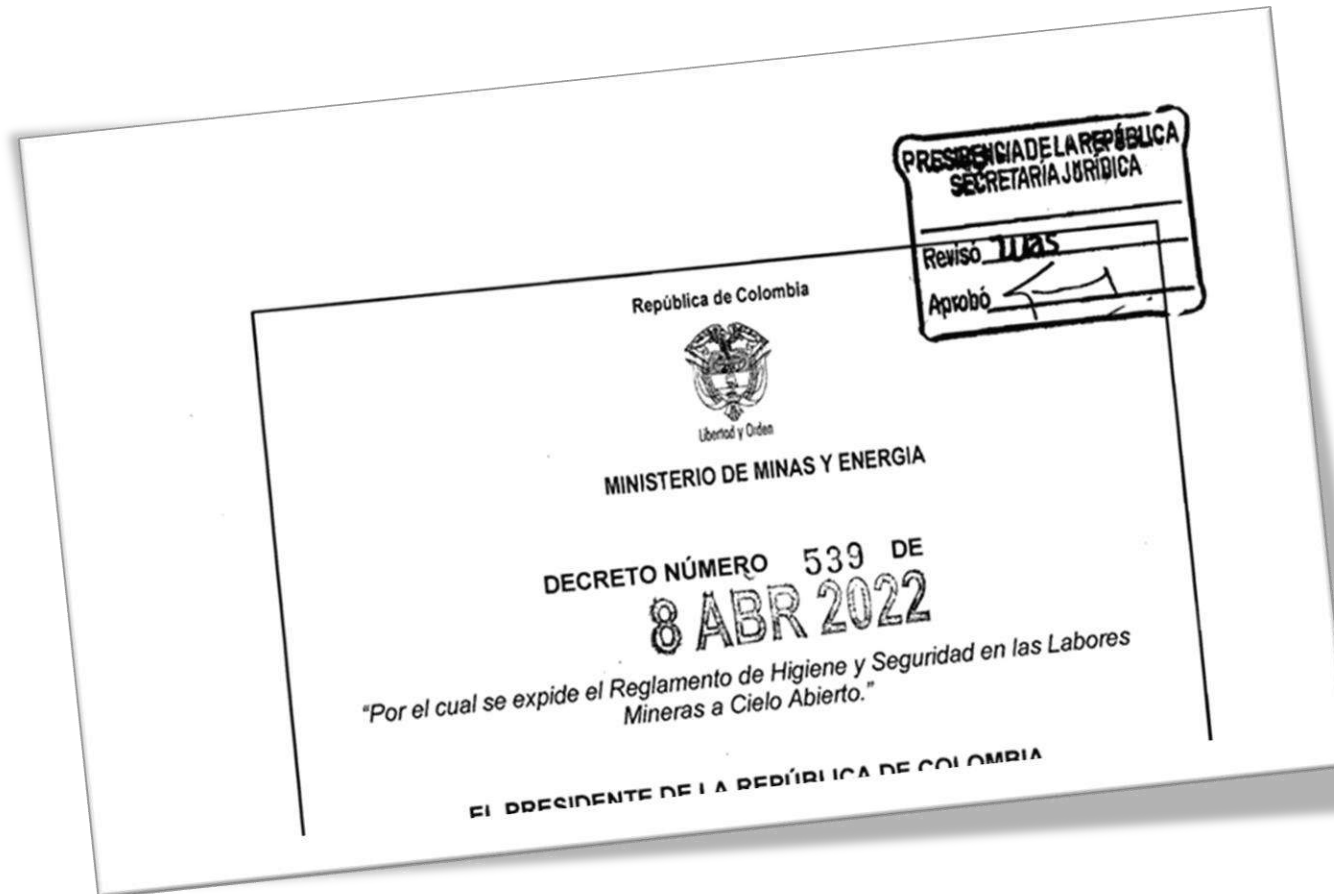
Por medio del cual se establece un marco jurídico especial en materia de legalización y formalización minera, así como para su financiamiento, comercialización y se establece una normatividad especial en materia ambiental

Artículo 25. Medidas de seguridad minera. Cuando en el desarrollo de la actividad minera amparada por una prerrogativa legal, ya sea a cielo abierto o subterránea, se detecte por parte de la autoridad competente riesgo inminente en las labores, se podrá ordenar de manera inmediata como medida de seguridad minera la suspensión de los frentes de trabajo comprometidos o el cierre total de la mina, que podrá ser temporal, mientras se implementan las acciones correctivas. Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo, se deberá atender lo considerado en los reglamentos de seguridad en las labores mineras subterráneas y a cielo abierto.

Parágrafo. El Ministerio de Minas y Energía en coordinación con la autoridad minera generaran estrategias de prevención en seguridad minera donde se priorizará a la pequeña minería y mineros tradicionales beneficiarios del Plan Único de Legalización y Formalización Minera.

Decreto 539 de Abril 8 de 2022

Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.



Artículo 5. Personal de Dirección Técnica y Operacional. La autoridad minera responsable de evaluar y aprobar el Programa de Trabajos y Obras (PTO), el Plan de Trabajos e Inversiones (PTI) y demás documentos técnicos establecidos en la ley para las actividades mineras autorizadas, verificará que en el mismo se considere el equipo técnico responsable de adelantar las labores mineras, de tal forma que éstas se desarrollen bajo condiciones seguras.

Parágrafo 1. El responsable de la aplicación y cumplimiento del presente reglamento debe vincular dentro del equipo de trabajo, a un profesional en seguridad y salud en el trabajo o profesional especialista en seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional vigente y con formación en riesgos mineros con experiencia específica mínimo de un (1) año.

Parágrafo 2. Si en la jurisdicción donde se realiza la actividad minera no hay disponibilidad de profesionales con formación en una de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, estas podrán ser desarrolladas por ingenieros de minas o tecnólogos en minas que tengan como mínimo dos años de experiencia certificada en seguridad minera, expedida por la empresa en la que haya laborado, de acuerdo con lo establecido en el literal c) del artículo 5 de la Resolución 4502 de 2012 o aquella norma que la modifique, complemente o sustituya.

Decreto 944 de Junio 1° de 2022

Por el cual se modifica el Decreto 1886 de 2015



Comentario: El Decreto 1886 de 2015 establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas

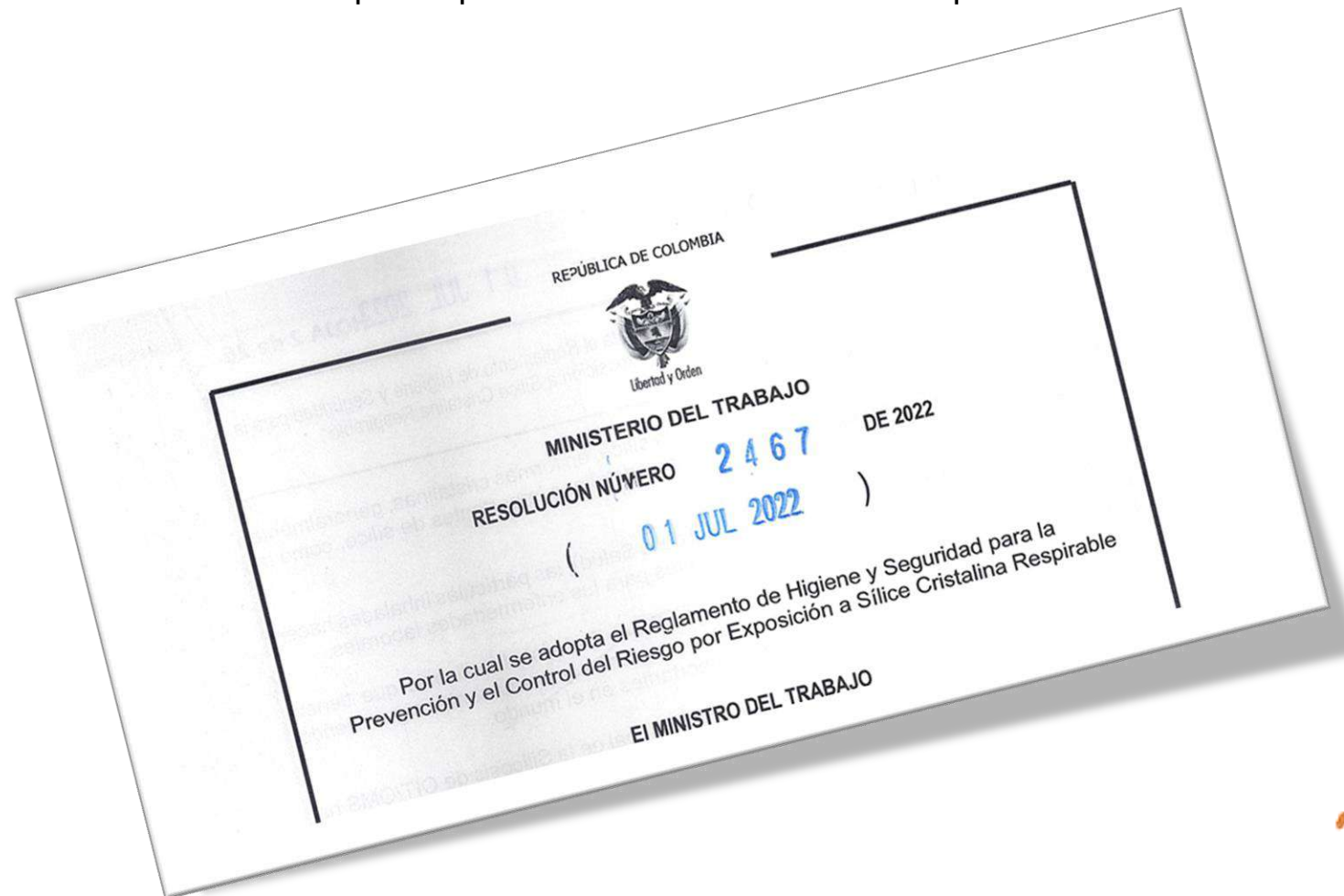
Artículo 3. Modificar el artículo 11 del Decreto 1886 de 2015, el cual quedará así:

"Artículo 11. Obligaciones del empleador minero. Están obligados al cumplimiento de este artículo los enunciados en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, en lo siguiente:

1. Organizar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, considerando los programas de vigilancia epidemiológica de conformidad con la normatividad vigente.
2. Cumplir con las disposiciones de saneamiento básico establecidas en las normas vigentes.
3. Asegurar la afiliación a los trabajadores dependientes e independientes, al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales).
4. Participar en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, de accidentes de trabajo graves y mortales, enfermedades laborales, analizar las estadísticas respectivas y elaborar los informes correspondientes.
Se debe enviar copia a la Autoridad Minera del informe de investigación de los accidentes graves y mortales reportados al Ministerio del Trabajo, así como a la Administradora de Riesgos Laborales, de conformidad con la normatividad vigente, para que haga parte del expediente minero.
5. Proveer los recursos financieros, físicos y humanos necesarios para el mantenimiento de máquinas, herramientas, materiales, instalaciones y demás elementos de trabajo.
6. Realizar capacitaciones de inducción y reinducción a todos los trabajadores, en lo concerniente a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con los controles implementados por el empleador minero, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y demás normas vinculantes.
7. Se debe aplicar la normatividad vigente cuando se realicen trabajos en alturas o espacios confinados.
8. Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición de los riesgos psicosociales en el trabajo, conforme a lo establecido en las normas vigentes.
9. Realizar campañas de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
10. Establecer medidas en la gestión integral del riesgo contra incendio para prevenir, detectar y combatir incendios y la ocurrencia de explosiones.
11. Realizar el mantenimiento y calibración periódica de los equipos de medición conforme con las recomendaciones del fabricante, con personal certificado y autorizado para tal fin.
12. Identificar, medir y priorizar la intervención de los riesgos existentes en las labores subterráneas y de superficie que estén relacionadas con estas, que puedan afectar la seguridad o la salud de los trabajadores.
13. Disponer de la documentación técnica y los registros actualizados que den cuenta de los aspectos relacionados con la seguridad en las labores mineras subterráneas que se desarrollan, los cuales podrán ser requeridos por las autoridades competentes.
14. Mantener calibrados los equipos de medición de gases y en las condiciones de operación establecidas por el proveedor.
15. Realizar las mediciones de oxígeno, metano, monóxido de carbono, ácido sulfhídrico y demás gases contaminantes, antes de iniciar las labores y durante la exposición de los trabajadores en la explotación minera y mantener el registro actualizado en los libros y tableros de control.
16. Contar con la señalización para las rutas de evacuación, a través de líneas de vida con elementos que indiquen el sentido de la salida y señales de seguridad o letreros que tengan materiales reflectivos fluorescentes o fotoluminiscentes.
17. Disponer de los registros de personal bajo tierra y asignar un responsable de su control y seguimiento, en el que quede constancia en cada turno, del acceso y salida de los trabajadores, así como, de los visitantes de la labor minera subterránea, para que en todo momento y en superficie se identifique a las personas que se encuentren en el interior, al igual que, su ubicación por áreas o zonas, de tal forma que puedan ser localizadas en un plano. La ubicación deberá hacerse preferentemente en tiempo real y de ser posible utilizando la tecnología actual que permita cumplir con la presente disposición. Tal registro deberá llevarse en medios impresos o electrónicos y conservarse al menos, por un (1) año.
18. Definir e implementar el procedimiento para la inducción sobre riesgos y medidas de seguridad para los visitantes.
19. Cumplir con lo establecido en el Estatuto de Prevención, Capacitación y Atención de Emergencias y Salvamento Minero.
20. Fomentar las competencias del personal a su cargo para la inserción de tecnologías limpias en los procesos, promoviendo el uso de productos sustitutos, y
21. Cumplir las demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales que no estén establecidas en el presente Reglamento."

Resolución 2467 de Julio 1° de 2022

Por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Prevención y el Control del Riesgo por Exposición a Sílice Cristalina Respirable



Artículo 1. Objeto: Adoptar el Reglamento de Higiene y Seguridad contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución, para prevenir y controlar la exposición laboral a Sílice Cristalina Respirable con el fin de:

- 1.1. Reducir la exposición al polvo de Sílice Cristalina Respirable, en los lugares o actividades de trabajo en donde esta se pueda dar, tales como la explotación, almacenamiento, comercialización, transporte, fabricación, transformación, disposición de materiales, productos o residuos que lo contengan.
- 1.2. Establecer mecanismos de control factibles y razonables para reducir la exposición ocupacional a Sílice Cristalina Respirable, a niveles que no superen los valores límites permisibles vigentes fijados de acuerdo con lo establecido en el artículo 154 de la Resolución 2400 de 1979 o las norma que adicione, modifique o sustituya.

Parágrafo: Las acciones de prevención a las que se refiere el presente artículo, deben aplicarse en las diferentes actividades económicas y principalmente en las asociadas a la exposición a Sílice Cristalina Respirable: incluye todas las actividades de extracción, trituración, mezcla, tamizado, ruptura de roca y piedra, y en general cualquier actividad que genere material particulado de origen mineral o en los procesos productivos donde se usa como materia prima.

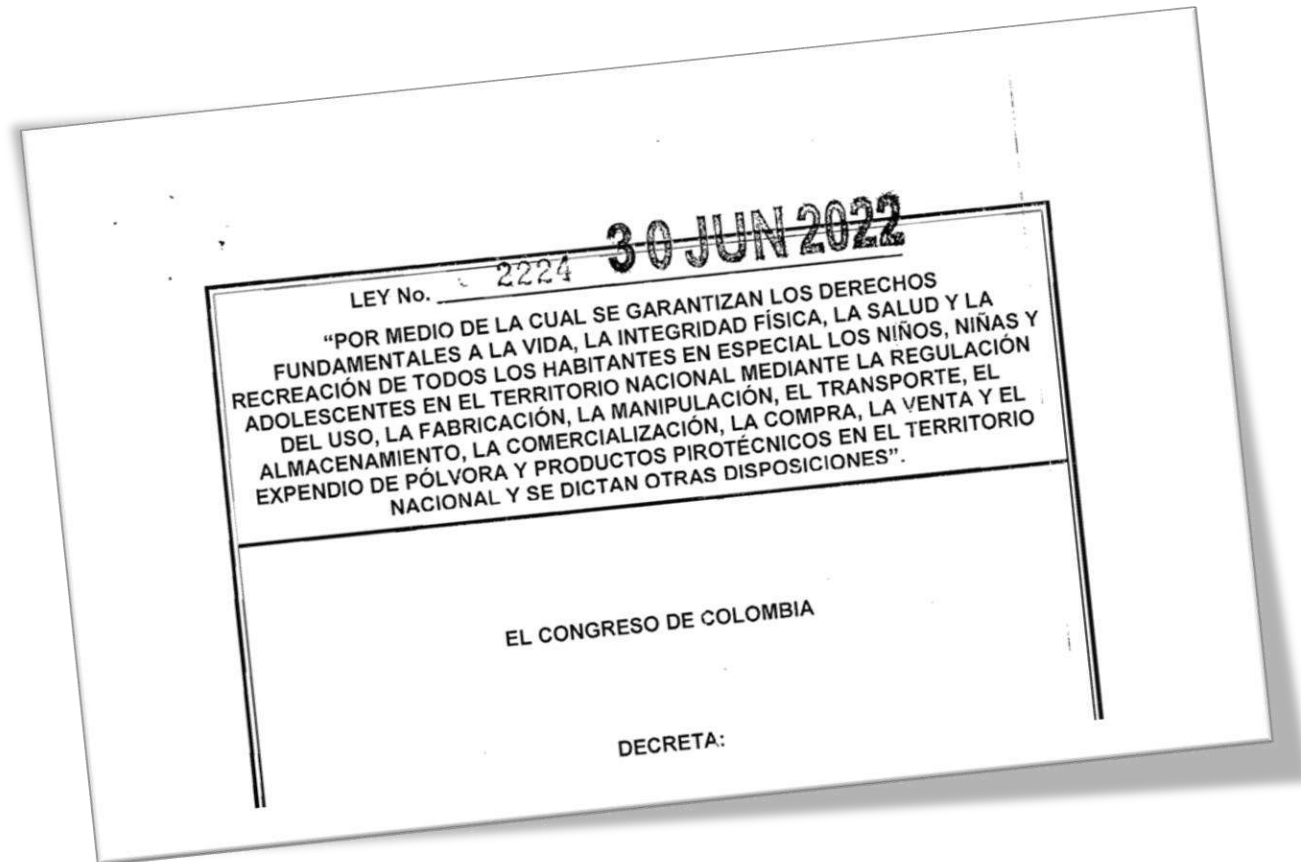
Actividades de Construcción, Fabricación de vidrio y cerámica, Trituración y moldes, Limpieza con chorro de arena (sand blasting), Minería y actividades extractivas, Fundición, Cerámica, Alfarería, Arcilla, Cemento, Corte de piedra, Agricultura – quemas, Manufactura y uso de abrasivos, Manufactura de jabones y detergentes, entre otras).



POLVORA

Ley 2224 de Junio 30 de 2022

Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación de todos los habitantes en especial los niños, niñas y adolescentes en el territorio nacional mediante la regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones



. . .regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 2º. REGLAMENTACIÓN. En un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de esta ley, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud y el Ministerio del Interior expedirá una reglamentación técnica con criterios de evaluación de riesgo de acuerdo a la probabilidad de ocurrencia de una lesión sobre el uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio en el territorio nacional de pólvora y productos pirotécnicos, considerando tendencias y experiencias de regulación internacional sobre el tema.

Así mismo, estipulará sanciones de carácter pecuniario entre uno (1) y doscientos (200) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV para toda persona natural o jurídica que incumpla dicha reglamentación.

Si en el marco de la contravención a esta reglamentación se afecta la vida y la integridad de terceros, o de bienes públicos o privados, o se fabriquen artículos pirotécnicos o fuegos artificiales que contengan fósforo blanco o clorhidrato, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia y el Ministerio del Interior podrá estipular agravantes a la sanción pecuniaria de la que habla el inciso anterior entre cien (100) a trescientos (300) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.

PARÁGRAFO. Esta reglamentación podrá determinar los artefactos pirotécnicos cuyo uso deba estar prohibido a particulares, salvo a que se trate de expertos en la manipulación de los mismos.



AVIACION CIVIL

Decreto 997 de Junio 13 de 2022

Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, relacionado con la investigación de accidentes de aviación, seguridad operacional y seguridad de la aviación civil



Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, relacionado con la investigación de accidentes de aviación, seguridad operacional y seguridad de la aviación civil

Artículo 1°. Adiciónese el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, el cual quedará así:

<CAPÍTULO 4

Disposiciones generales relacionadas con la investigación de accidentes e incidentes de aviación, seguridad operacional y seguridad de la aviación civil

Artículo 2.2.2.4.1. Objetivo de las Investigaciones. El objetivo de las investigaciones de accidentes e incidentes de aviación es determinar sus circunstancias y causas probables, con miras a la adopción de las medidas tendientes a la prevención de futuros accidentes e incidentes y no la determinación de culpa ni responsabilidad.

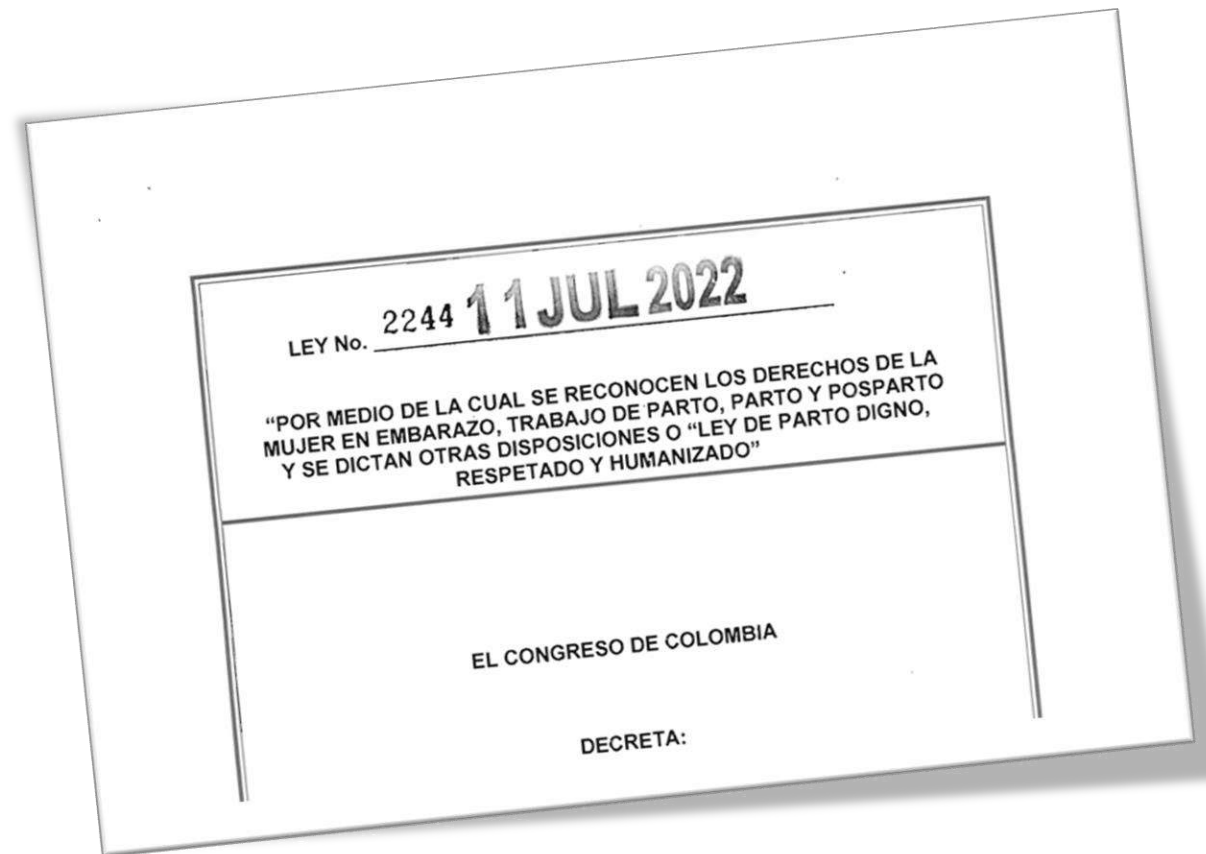
Artículo 2.2.2.4.2. Autoridad de Investigación de Accidentes (AIG). La autoridad a cargo de la investigación de accidentes de aviación en Colombia es la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, que cumplirá su función a través del Grupo de Investigación de Accidentes o quien haga sus veces.



DERECHOS DE LA MUJER

Ley 2244 de Julio 11 de 2022

Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de "parto, parto y posparto y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado



Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de "parto, parto y posparto y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado

Artículo 1°. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto reconocer y garantizar el derecho de la mujer durante el embarazo, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal con libertad de decisión, consciencia y respeto; así como reconocer y garantizar los derechos de los recién nacidos.

Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de "parto, parto y posparto" y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado"

Artículo 4º. Derechos. Todas las mujeres en proceso de gestación, trabajo de parto, parto, posparto, duelo gestacional y perinatal tienen los siguientes derechos:

1. A recibir atención integral, adecuada, veraz, oportuna y eficiente, de conformidad, a sus costumbres, valores, creencias y a su condición de salud.
2. A ser tratada con respeto y sin discriminación, de manera individual y protegiendo su derecho a la intimidad y confidencialidad, incluida la información sobre resultados de pruebas de laboratorio, a no recibir tratos crueles, inhumanos ni degradantes, a que se garantice su libre determinación y su libertad de expresión.
3. A ser considerada como sujeto de derechos y de protección especial, en los procesos de gestación, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal de modo que se garantice su participación en dichos procesos, atendiendo su condición de salud.
4. A tener una comunicación asertiva con los prestadores de atención en salud durante la gestación, el trabajo de parto, el parto, posparto y duelo gestacional y perinatal mediante el uso de un lenguaje claro, fácil de entender, pertinente, accesible y a tiempo acorde a sus costumbres étnicas, culturales, sociales y de diversidad funcional de cada mujer.
5. A ser informada sobre una alimentación adecuada de acuerdo a sus requerimientos nutricionales en etapa de gestación, trabajo de parto y posparto por personal idóneo y con experiencia.
6. A que sea ingresada al Sistema de Salud y a ser atendida sin barreras administrativas.
7. A participar en un curso de preparación para la gestación, trabajo de parto, parto y posparto de alta calidad pedagógica y profundidad en los contenidos, basado en evidencia científica actualizada y con enfoque diferencial, con personal formado en acompañamiento a población gestante; que privilegie el

respeto por la fisiología, en espacios accesibles que garanticen la dignidad y comodidad, sin imponer el régimen de afiliación que tenga la mujer al Sistema de Seguridad Social.

8. A realizarse los controles prenatales recomendados según la evidencia científica actualizada, por niveles de atención, para garantizar la salud de la madre de acuerdo con su condición de salud.

9. A ser informada sobre sus derechos, sobre los procedimientos de preparación corporal y psicológica para el trabajo de parto, el parto y el posparto, y sobre los beneficios, riesgos o efectos de las diferentes intervenciones durante la gestación, el trabajo de parto, el parto y el posparto, las causas y los efectos del duelo gestacional y perinatal, con información previa, clara, apropiada y suficiente por parte de los profesionales de salud, basada en la evidencia científica segura, efectiva y actualizada, y sobre las diversas alternativas de atención del parto, con el fin de que pueda optar libremente por la que mejor considere y en consecuencia, a decidir sobre el lugar y los actores del sistema de la salud encargados de su atención.

10. A ser informada sobre la evolución del trabajo de parto, parto y posparto, sobre el estado de salud del feto y del recién nacido y, en general, a que se le haga partícipe de las diferentes actuaciones del sistema de la salud y a que el obituario tenga información oportuna, y sus familiares de la evolución del trabajo de parto, parto y posparto, si la mujer así lo desea.

11. A presentar su plan de parto para fortalecer la comunicación con los actores del sistema de la salud y a que, a partir de la semana 32 de gestación, los controles prenatales sean realizados en el lugar donde se atenderá el parto y en lo posible, por los actores del sistema de la salud que lo atenderá en parto.

12. Al parto respetado y humanizado, basado en evidencia científica actualizada, con enfoque diferencial, teniendo en cuenta que las condiciones de salud de la mujer y del feto así lo permitan y su libre determinación. Lo anterior comprende las siguientes prácticas:

- a) Tacto vaginal, enfatizado en lo posible por el mismo agente de salud de turno para guardar mayor objetividad en la comparación de los mismos y de conformidad con las técnicas recomendadas por la evidencia científica.
- b) Monitoreo fetal intermitente con el fin de conocer el estado de salud del feto y facilitar la movilidad, fisiología y comodidad durante el trabajo de parto.
- c) Ingestas de dieta líquida de acuerdo a las recomendaciones del médico, durante el trabajo de parto y posparto.
- d) Movimiento corporal con libertad y adopción de posiciones verticales durante el trabajo de parto y parto.
- e) Uso de métodos no farmacológicos y farmacológicos para el manejo del dolor durante el trabajo de parto.
- f) Fijo de acuerdo con la sensación fisiológica de la mujer en la etapa expulsiva avanzada, evitando en lo posible que sea dirigido por personal.

13. A permanecer con el recién nacido, en contacto piel a piel, después del nacimiento, con el fin de facilitar el vínculo afectivo entre madre e hijo y estimular eficazmente el proceso de lactancia materna, cuando las condiciones de salud

de la mujer y del recién nacido lo permitan, de conformidad con la evidencia científica actualizada y la recomendación del médico tratante.

14. A recibir atención en salud física y oportuna durante la gestación, trabajo de parto, parto y posparto bajo prácticas ancestrales de comunidades étnicas, en el lugar de su elección, siempre y cuando se garanticen las condiciones de salud de la mujer, del feto o del recién nacido.

15. A recibir asistencia psicosocial, particularmente asistencia en salud mental, esta asistencia debe ser oportuna y de calidad con enfoque diferencial cuando así lo requiere y lo desea y en especial, en los procesos de duelo gestacional y perinatal, esta asistencia también se brindará al padre y la familia que así lo requiere.

16. A estar acompañada, si así lo desea la mujer, mínimo por una persona de su confianza y elección durante el proceso de gestación, trabajo de parto, parto y posparto, o en su defecto, por una persona especialmente entrenada para darle apoyo emocional. Bajo ninguna circunstancia se podrá cobrar para hacer uso de este derecho.

17. A que todo procedimiento relacionado con su estado sea practicado por profesionales de la salud acreditados académicamente y con experiencia, sin perjuicio de los protocolos de medicina tradicional y ancestral de los grupos étnicos.

18. A que todo medicamento perteneciente al grupo de análogos de las prostaglandinas y anti prostaglandinas de uso en obstetricia, le sea suministrado en condiciones óptimas de higiene y seguridad, en Institutos Prestadores de Salud que cuenten, al menos, con atención de agencias gineco-obstétricas.

19. A que todo procedimiento de dilatación/evacuación y su etapa obstétrica sea realizado en condiciones óptimas de higiene y seguridad, en Institutos Prestadores de Salud que cuenten, al menos, con atención de agencias gineco-obstétricas.

20. A ser informada, basada en evidencia científica actualizada, desde la gestación, sobre los beneficios de la lactancia materna, a recibir apoyo para amamantar durante el posparto con especial oportuna, permanente y en calidad por un agente de salud experto en lactancia materna.

21. A no ser sometida a ningún procedimiento médico, examen o intervención cuyo propósito sea de investigación y docencia, salvo consentimiento libre, previo, expreso e informado manifestado por escrito.

22. A recibir información sobre las consecuencias físicas y psicológicas del posparto y sobre las indicaciones sugeridas de conformidad con sus condiciones de salud y basadas en la evidencia científica actualizada.

23. A recibir una cesárea humanizada, en caso de haberse agotado todas las condiciones de un parto fisiológico humanizado o sea solicitada de manera libre e informada por la mujer en el plan de parto por cesárea.

24. A ser informada sobre la viabilidad de tener un parto vaginal después de una cesárea y a tenerlo si así lo desea, de conformidad con las recomendaciones basadas en la evidencia científica actualizada, siempre y cuando se salvaguarden las buenas condiciones de salud del feto y de la mujer.

25. En los casos de duelo gestacional o perinatal, a tener acompañamiento de un equipo de agentes de la salud interdisciplinario con formación en duelo; para ayudar a la mujer y/o la familia a superar el duelo y a ser atendida en un lugar donde no tenga contacto con otras mujeres en gestación, trabajo de parto, parto o posparto y en las mejores condiciones posibles teniendo en cuenta su derecho y el de su familia a la intimidad.

26. A que le sea entregada su placenta por los actores del sistema de la salud o instituciones que presten la atención durante el parto y posparto, cuando así lo desea y lo solicita la mujer, según sus creencias.

27. A reclamar los gastos del parto, sin perjuicio de la responsabilidad compartida de los padres que surge desde la concepción.

28. Recibir un trato respetuoso por parte de los agentes de salud y la parte administrativa.

Parágrafo. Cuando el reconocimiento de la paternidad se realizó antes del nacimiento, en virtud de lo establecido por la Ley 75 de 1993, los derechos reconocidos en los numerales 4, 7, 10, 15, 22 y 25 serán también reconocidos al padre.



COVID-19

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 692 de Abril 26 de 2022

Por la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 666 de Abril 29 de 2022

Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 1238 de Julio 21 de 2022

Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 666 de Abril 29 de 2022

Por la cual se proroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022



Por la cual se proroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022

Artículo 1. Prorrogar hasta el 30 de junio de 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022.

La emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen.

Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y 304 de 2022

Artículo 2. Modificar el artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, modificado por el artículo 2 de las Resoluciones 844, 1462 de 2020, 222, 738 y 1315 de 2021 el cual quedará así:

“Artículo 2 Medidas. Con el objeto de prevenir y controlar la propagación de la COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se deberán adoptar las siguientes medidas:

- 2.1. La ciudadanía deberá mantener las medidas de autocuidado y de bioseguridad establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- 2.2. Las autoridades departamentales, distritales y municipales, en coordinación con las entidades responsables del aseguramiento y los administradores de los regímenes Especial y de Excepción, así como las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud — IPS, deben brindar información adecuada, transparente y veraz basada en la evidencia científica, sobre el proceso de vacunación para lograr mayor adherencia, y cobertura en la población y desarrollarán estrategias que permitan acelerar el ritmo de la vacunación contra el COVID-19, de acuerdo con las directrices que emita este Ministerio.
- 2.3. Las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud deben realizar demanda inducida para ubicar a las personas que no han accedido a la vacuna y al refuerzo contra el COVID-19, para agendarlas y aplicarles la vacuna, con especial énfasis en las mayores de 50 años y en aquellas que tienen comorbilidades.
- 2.4. Las entidades promotoras de salud, las entidades territoriales y las instituciones prestadoras de servicios de salud, en el marco de sus competencias, deben fortalecer la comunicación y educación en los ciudadanos para el manejo y prevención de la COVID-19.
- 2.5. Las entidades responsables del aseguramiento y sus redes de prestadores de servicios de salud garantizarán la atención en salud de la población afiliada.

(. . . .)

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 692 de Abril 26 de 2022

Por la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad



Artículo 1. Objeto. Adoptar el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y en la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, a todos los sectores económicos, sociales y culturales del país, a las entidades públicas y privadas nacionales y territoriales que integran el Estado colombiano, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, aerolíneas y explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduana, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de carga, pasajeros de aerolíneas y de transporte marítimo internacional.

Artículo 3. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones 991 y 0843 de 2020, 1123, 2157 de 2021, así como las Resoluciones 350 y 111 de 2022.

Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 1238 de Julio 21 de 2022

Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19



Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 1238 de Julio 21 de 2022

Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19

Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene como objeto adoptar nuevas medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, líneas de cruceros, operadores de aeropuertos, explotadores de aeronaves, aerolíneas de pasajeros y de carga, agencias de aduanas, operadores de puertos, los tripulantes de aeronaves de pasajeros y de carga, pasajeros de aerolíneas y de transporte marítimo internacional.

LICENCIAS EN SST



Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 1151 de Julio 6 de 2022

Por la cual se modifica la resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1



31 MAY 2021

RESOLUCIÓN NÚMERO 0000754 DE 2021 HOJA N° 11

Continuación de la resolución "Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo"

ANEXO TÉCNICO No. 1
CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONAS NATURALES

Perfil	Campo de acción
--------	-----------------

Perfil	Campo de acción
6. Profesional en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente	6.1. Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.2. Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.3. Investigación de accidentes de trabajo. 6.4. Educación. 6.5. Capacitación. 6.6. Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN No. 1151 DE - 1 JUL 2022 Hoja No. 3 de 4

Continuación de la resolución "Por la cual se modifica la Resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1"

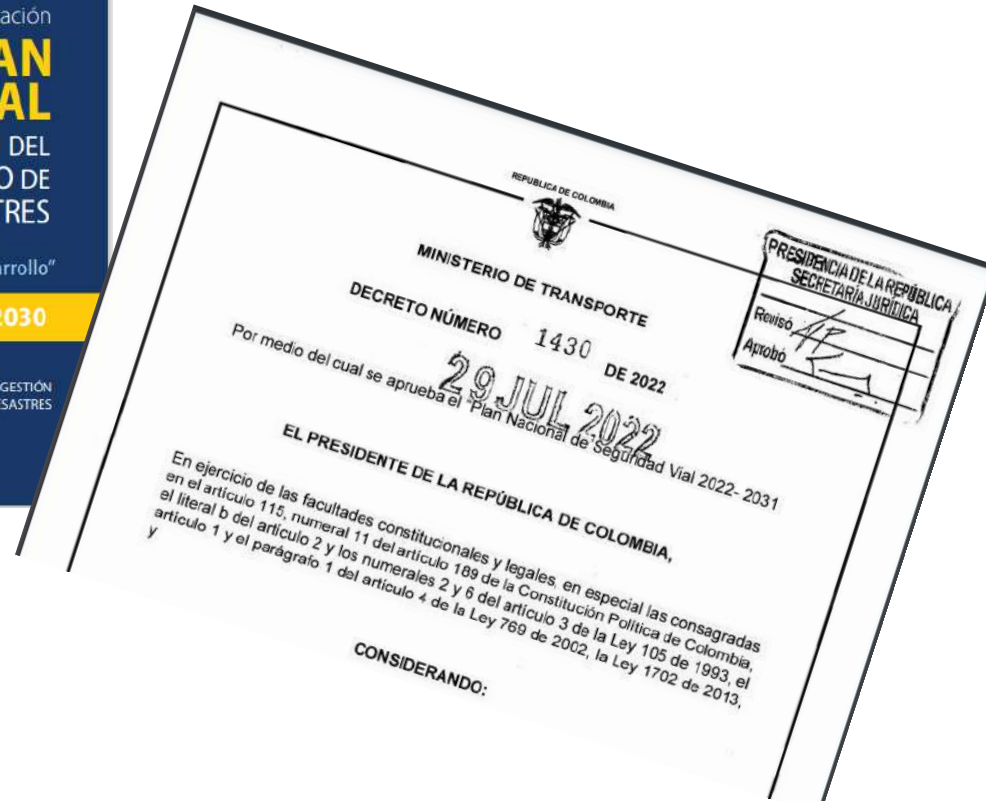
ANEXO TÉCNICO No. 1
CAMPOS DE ACCIÓN PARA PERSONAS NATURALES

Perfil	Campo de acción
--------	-----------------

Perfil	Campo de acción
6. Profesional en seguridad y salud en el trabajo o su equivalente	6.1. Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.2. Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación. 6.3. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo con su competencia según formación académica. 6.4. Investigación en área técnica. 6.5. Educación. 6.6. Capacitación. 6.7. Diseño, administración y ejecución del Sistema de



PLANES NACIONALES



GRACIAS

Jesús Palomino Cervantes

E-mail: jesus.palomino@hotmail.com

Cel. 310 - 640 39 28

Ibagué, Colombia

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:



BRECHAS EN LA EDUCACIÓN EN S.S.T. - COLOMBIA

Aunque se hagan esfuerzos de preparación técnica y académica, la logística y en especial el refrigerio tienen la mayor importancia

El plan de capacitación de la empresa es **diferente al del SGSST**

Los procesos educativos son impartidos **solamente por los jefes del área**

Las acciones educativas **no están representadas en competencias**

La metodología siempre es igual, **lo hacen de manera magistral**

Las acciones educativas siempre **contemplan los mismos temas**

Las acciones educativas en SST **no siempre contribuyen al desarrollo profesional**





ENCUENTRO DE FAMILIAS SEGURAS









POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

MINERO
SEGURO







PARA TODOS LOS PREVENCIONISTAS QUE DEDICAN SU VIDA A DARLE PODER A OTROS



- 24 de agosto entrenamiento Brigadas de Emergencia
- 12 al 17 de septiembre semana de entrenamiento inmersivo

| Recursos |

Enseñanza

■ Aprendizaje ■

Capacitación

Habilidades específicas

Entrenamiento

Destrezas

Formación

Habilidades y Destrezas

Inducción

Proceso de Integración

Re-Inducción

Proceso de recordación y ReAprendizaje

No Sabe



¿Tienes un colaborador que sientes que tiene potencial pero tal vez no hace las cosas que esperas?

- **Saber Enseñar**
- **Saber Aprender**

**No
Puede**

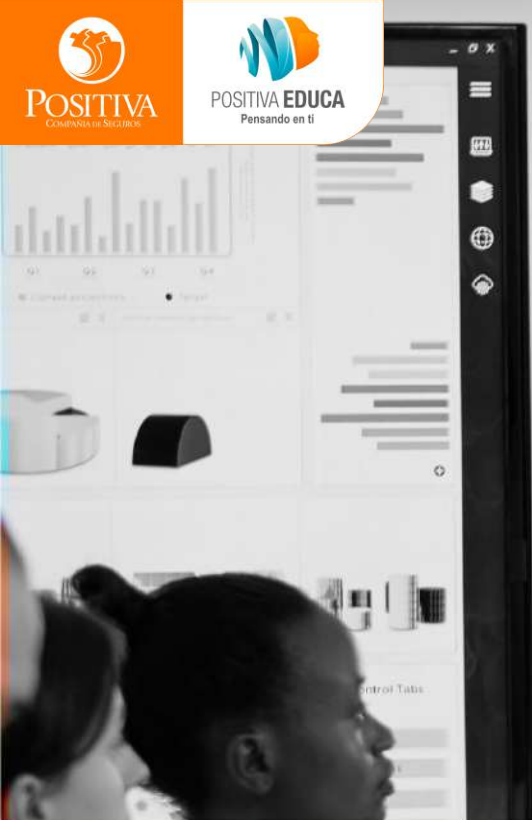


**No
Quiere**



En **TIEMPOS DE**
CAMBIO, quienes están
Abiertos al
APRENDIZAJE se
ADUEÑARÁN DEL FUTURO

ERIC HOFFER



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SOLUTEC



POSITIVA EDUCA
Pensando en ti



EDUCACIÓN



Organización de las Naciones Unidas
para la Educación, la Ciencia y la Cultura



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

BRECHAS EN LA EDUCACIÓN EN S.S.T. - COLOMBIA

Aunque se hagan esfuerzos de preparación técnica y académica, la logística y en especial **el refrigerio tienen la mayor importancia**

Los procesos educativos se realizan **fuera del horario laboral**

Las empresas tienden a **Educar siempre a los mismos**

La metodología siempre es igual, **lo hacen de manera magistral**

Se utiliza narrativa o **expresiones muy técnicas**

No se hace diagnóstico de necesidades educativas o no se hace bien

En SST no se cuenta con mecanismos para saber lo **que pasa luego del proceso** de la acción educativa

Las acciones educativas siempre **contemplan los mismos temas**

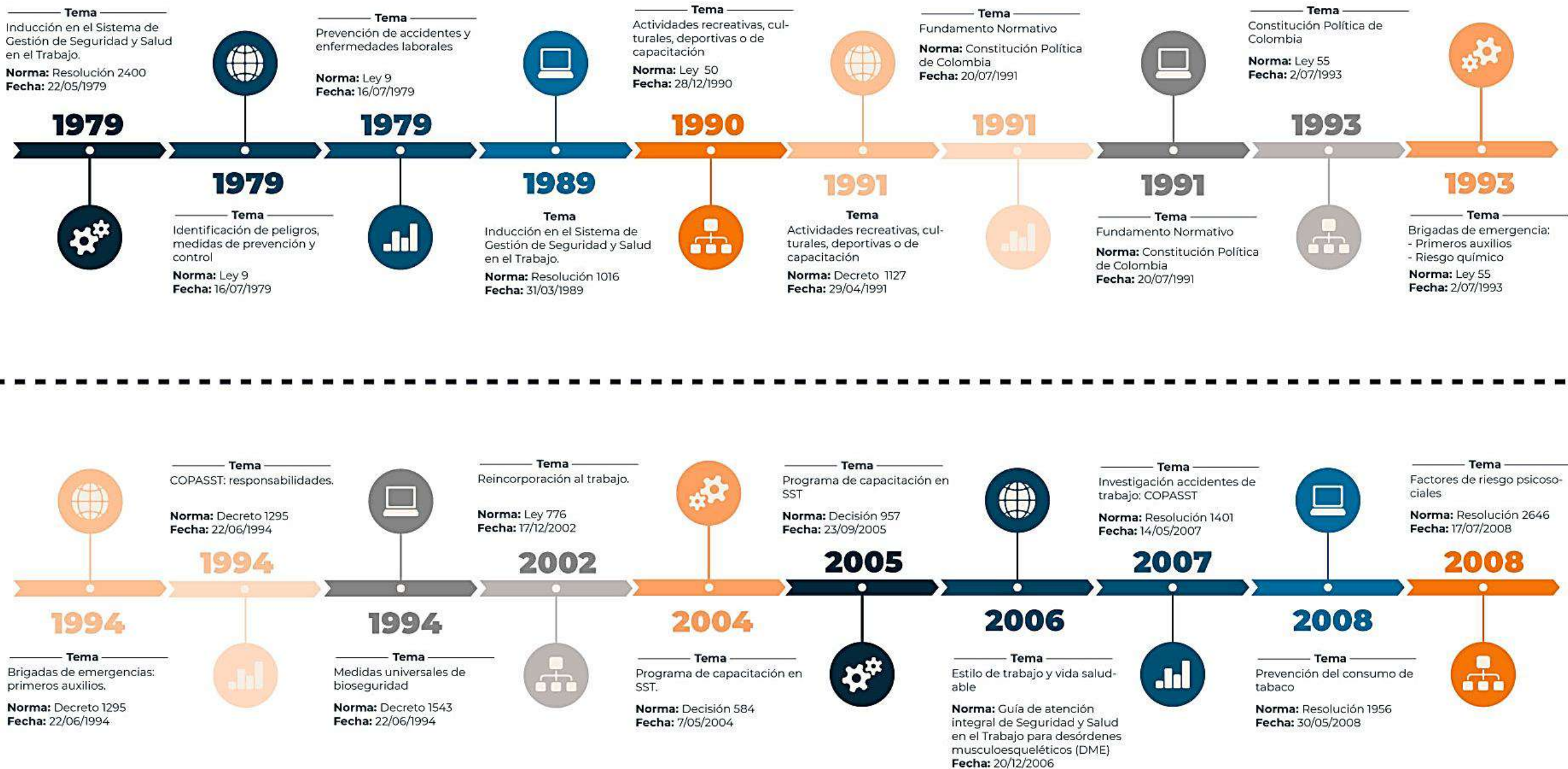
El plan de capacitación de la empresa es **diferente al del SGSST**

Los procesos educativos son impartidos **solamente por los jefes del área**

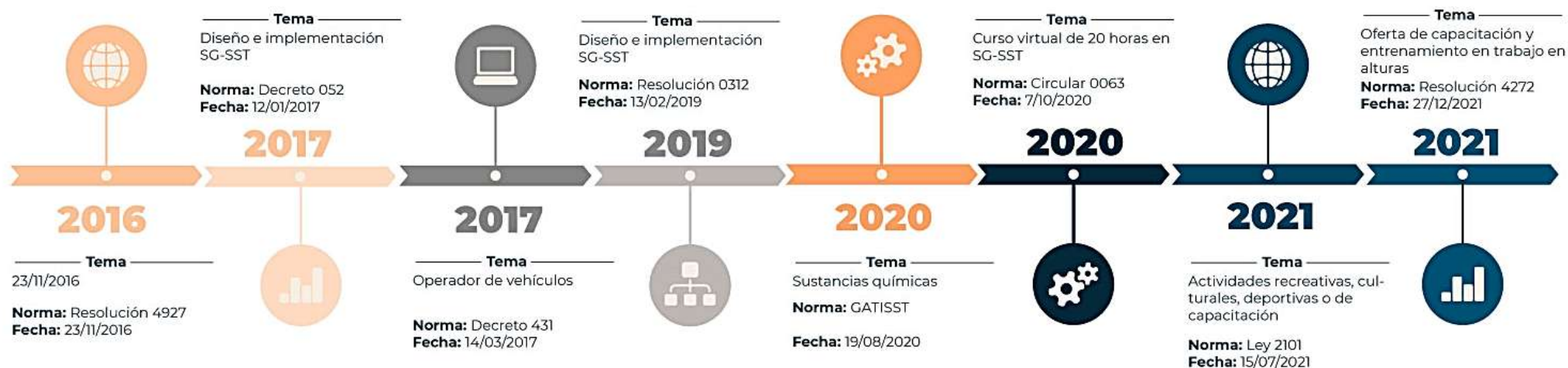
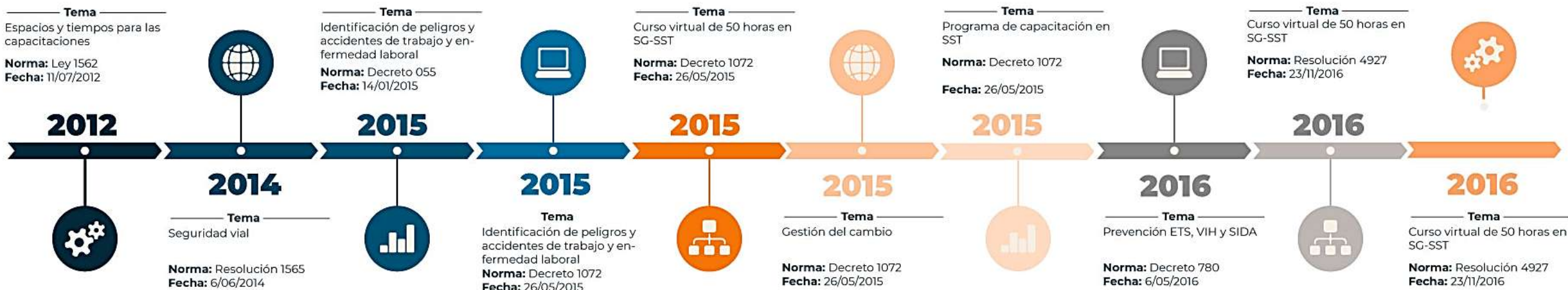
Las acciones educativas **no están representadas en competencias**

Las acciones educativas en SST **no siempre contribuyen al desarrollo profesional**

Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



Matriz de Acciones Educativas en el Sistema General de Riesgos Laborales



UN FUNDAMENTO DE ORDEN MUNDIAL



Organización
Internacional
del Trabajo

100

1919·2019



APRENDIZAJE
PERMANENTE
PARA TODOS



APOYAR A LAS
PERSONAS A
TRAVÉS DE LAS
TRANSICIONES



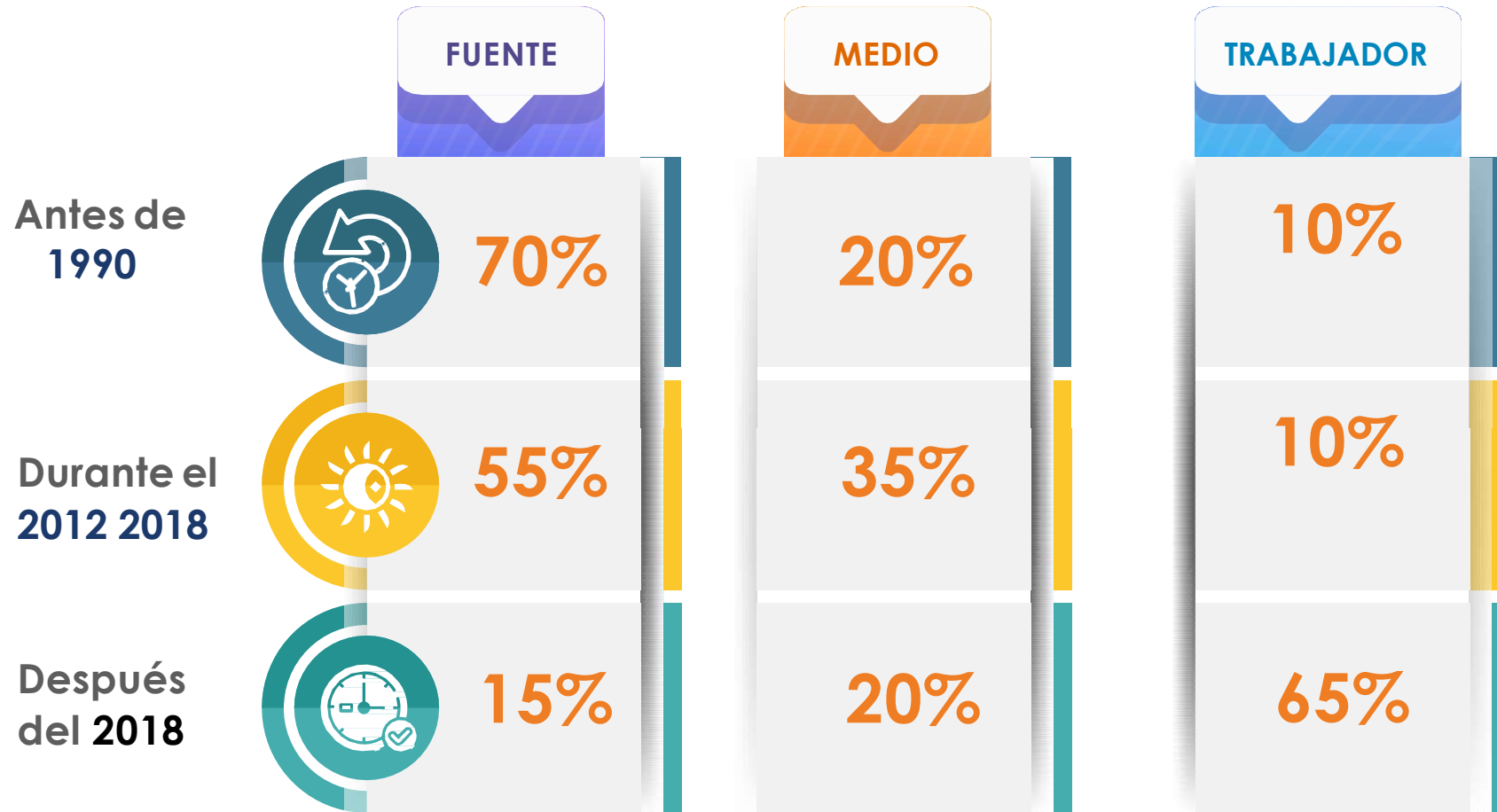
UN MODELO
TRANSFORMADOR
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO



REFOZAR LA
PROTECCIÓN
SOCIAL

TENDENCIAS

de las Acciones Educativas en S.S.T.



FICHA TÉCNICA: UNIVERSO: Afiliados a Positiva asistentes a las acciones educativas del PNEP.

4 GENERACIONES **1 CAMINO: EL CAMBIO**

**Las nuevas generaciones en las organizaciones del Siglo XXI:
la gestión del presente para el futuro del trabajo**

Caracterización de trabajadores Afiliados a POSITIVA:

17%

577.137



35%

1.150.962



48%

1.569.381



0.04%

1.168





¿CUÁNTO VALES TÚ COMO PERSONA?

Que nadie llegue jamás a ti sin que al irse
se sienta un poco mejor y más feliz.
Santa Teresa de Calcuta



Antes

2022

Después

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Conviértete en un **influenciador sano y seguro**,
inspirando al cuidado de la vida.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

Nuestra estrategia

Compuesto por más de 10 Categorías técnicas organizadas por tipos de herramientas y recursos educativas



Bienvenid@s al
PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Cronograma 2022 >



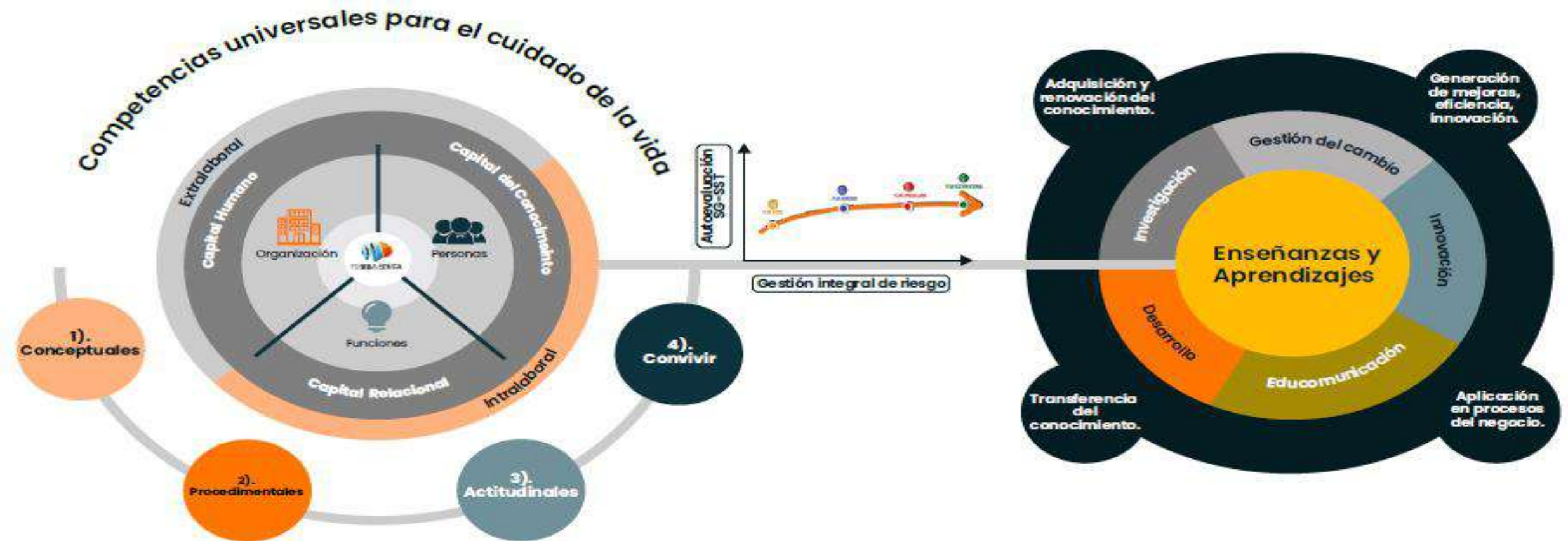
Antes



Después

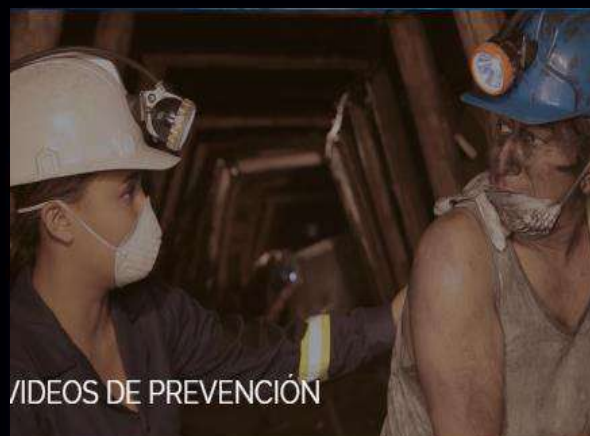
Modelo

Gestión del Conocimiento Aplicado en Seguridad y Salud en el Trabajo



Nuestra estrategia

Compuesto por más de 10 Categorías técnicas organizadas por tipos de herramientas y recursos educativos



VIDEOS DE PREVENCIÓN



PUBLICACIONES PREVENCIÓN



Juegos (Positiva Jugando)

Convertir las normas

Norma	Revisión	Descripción	Resumen	Publicado	Subido	Ver
Decreto 1817 de 2007	2007-03-17	Por el cual se promulga el "Decreto número 1817 de 2007 por el cual se ordena el estudio de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" (Decreto 1817 de 2007) expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1988.	Exposición pública de consultas de carácter informativo para la elaboración de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2011-08-05		Ver
Decreto 1817 de 2007	2007-03-17	Resolución 1817 de 2007 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.	"Cualificación de los centros de trabajo para el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".	2011-08-05		Ver
Decreto 1817 de 2007	2007-03-17	Miniproyecto de ley.	"Proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo".	2011-08-05		Ver
Decreto 1817 de 2007	2007-03-17	Por el cual se promulga el Decreto número 1817 de 2007 por el cual se ordena el estudio de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".	"Proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo".	2011-08-05		Ver
Decreto 1817 de 2007	2007-03-17	Por el cual se establece el Sistema para la Prevención y Control de la Ostracismo en el Trabajo".	Mantenimiento de los trabajadores.	2011-08-05		Ver
Resolución 1817 de 2007	1817-03-17	Organización y funcionamiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo".	"Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo".	2011-08-05		Ver

SOY RESPONSABLE DEL SG-SST



NORMATIVIDAD



PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN

Nuestra estrategia

Categoría 1. Comunidades Nacionales de Conocimiento en SST

A grid of eight educational cards displayed on a smartphone screen, held by two hands. Each card features a central image, a title, and a vertical list of related terms. Below each card is an orange button with the text 'VER MÁS'.

- Card 1:** ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO APLICADO. Image: A smiling woman. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 2:** HABILIDADES HUMANAS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Image: A man in a yellow hard hat and safety vest. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 3:** PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR HOTELES Y RESTAURANTES. Image: A woman in a black blazer. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 4:** ACCIONES EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SG-SS ALISSTA. Image: A person at a laptop. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 5:** NUTRICIÓN Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE. Image: A man holding a green apple. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 6:** PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR MINERÍA. Image: A man in a red hard hat and safety gear. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 7:** NORMATIVIDAD Y ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES. Image: A man in a suit holding a tablet. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.
- Card 8:** NEUROSEGURIDAD APLICADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Image: A man in a red hard hat and safety vest pointing. Terms: CARIÑO, SALUD, CRECER, CUIDADO, VOCACIÓN, TRABAJO, RESPETO, ALEGRÍA, EMPATÍA, SOLIDARIDAD, LECCIONES DE VIDA, BIENESTAR, DEDICACIÓN, PROYECCIÓN, ESTABILIDAD.

RED NACIONAL DE COMUNIDADES

de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.

01

OBJETIVO TÉCNICO

Control de siniestralidad (AT, Y EL)



1. Prevención de peligros en el sector minería.
2. Prevención de peligros en el sector agricultura.
3. Prevención de peligros en el sector construcción.
4. Prevención de peligros en el sector manufactura.
5. Prevención de peligros en el sector hoteles y restaurantes.
6. Prevención de peligros en el sector comercio.
7. Prevención de peligros en el sector educación.
8. Prevención de peligros biológicos.
9. Prevención de peligros físicos.
10. Prevención de riesgos eléctricos.
11. Prevención de peligros en el sector salud.
12. Prevención de peligros químicos.

13. Prevención de riesgos locativos.
14. Gestión de la seguridad vial.
15. Prevención de riesgos mecánicos.
16. Prevención en tareas de alto riesgo.
17. Salud y la seguridad en el trabajo en alturas.
18. Salud psicosocial.
19. Prevención de peligros en la administración pública.
20. Prevención de riesgos públicos.
21. Acciones educativas especiales en S.S.T.
22. Sistemas de vigilancia epidemiológica en S.S.T.
23. Salud músculo esquelética.

02

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Educación continua y estratégica



24. Felicidad y consciencia por la vida.
25. Muévete y contágate de prevención 2022.
26. Acción en la administración de los SG-SST - Alissta®
27. Gestión del conocimiento en familias seguras.
28. Neuroseguridad aplicada en prevención de riesgos laborales.
29. Innovación y liderazgo en seguridad y salud en el trabajo.
30. Entrenamiento en comunicación y relacionamiento aplicado.
31. Diplomado - desarrollo y gestión de la cultura de seguridad.
32. Habilidades humanas para la seguridad y salud en el trabajo.
33. Proyecto especial empresas Mipymes.

03

OBJETIVO FIDELIZACIÓN

Educación transversal (Básica en S.S.T. - Cumplimiento legal)



34. Normatividad y actualizaciones legales en riesgos laborales.
35. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
36. Gestión de comités técnicos del SG-SST.
37. Brigadas de emergencia.
38. Gestión del riesgo de emergencias y desastres.
39. Prevención de peligros en el servicio doméstico.
40. Trabajo a distancia sano y seguro, estrategia integral.
41. Nutrición y alimentación saludable.
42. Educación ejecutiva.
43. Educación financiera y finanzas personales.



Haz parte de la RED NACIONAL DE COMUNIDADES de enseñanza y aprendizaje en S.S.T.

COMUNIDAD NACIONAL EN:



[VER MÁS](#)



Mes de la salud mental – 10 factores claves de éxito en su gestión
Fecha: octubre 1, 2021



El ciclo de la gestión psicosocial, no se detiene: cierre 2021, retos para el 2022
Fecha: diciembre 2, 2021



Positivamente saludable: Programa master
Fecha: diciembre 2, 2021



Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral
Fecha: noviembre 19, 2021



Mes de la salud mental: Recomendaciones para la alta dirección
Fecha: octubre 28, 2021



Prevención de la ansiedad y manejo de casos diagnosticados
Fecha: octubre 22, 2021



Primeros auxilios psicológicos: ¿Qué hacer? y ¿Qué no hacer?
Fecha: octubre 8, 2021



Mes de la salud mental – Entorno, características y trastornos
Fecha: octubre 4, 2021

+150
N° de Videos

+140
Presentaciones técnicas

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



A tablet is held by two hands, displaying a promotional graphic. The graphic features a blue background with a world map and abstract light patterns. The text on the screen reads: 'Sabías que tenemos + de 750 cursos con más de 400 expertos internacionales para la mejora de tu desempeño.' Below this, it says 'EDUCACIÓN PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL'. At the bottom, there are two logos: 'POSITIVA' with the tagline 'Comunidad en Soluciones' and 'POSITIVA EDUCA' with the tagline 'Felicidad y conciencia por la vida'. On the left side of the tablet screen, there is vertical text: 'VIAJES Y TURISMO' and 'SUPERMINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS DE COLOMBIA'.

Formato de Recursos

1

Nanobits

Nuestra unidad de conocimiento más pequeña pero no menos sustanciosa. Estos cursos tienen información práctica y puntual. **Duran entre 5 a 7 minutos.**

2

Bits

Nuestro formato más reconocido. Aprende una habilidad clave en muy poco tiempo. tienen una **duración de 30 a 90 minutos.**

3

Programas avanzados

Profundiza una habilidad o conocimiento. Estos cursos están conformados por varios bits por lo que **pueden durar desde 6 hasta 10 horas.**

- **645 recursos educativos**
- **27.622 minutos académicos**
- **460 horas de educación real**

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Edúcate

**Cursos del SG-SST
50 Horas y 20
Horas**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Diplomado gestión positiva en ...



Habilidades para la vida



Gestión de la seguridad basad...



Habilidades para la promoción ...



Seguridad y salud en el trabajo ...



Salud integral del trabajador



Manejo del duelo



Elementos de protección perso...

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Prevención de coronavirus (Co...



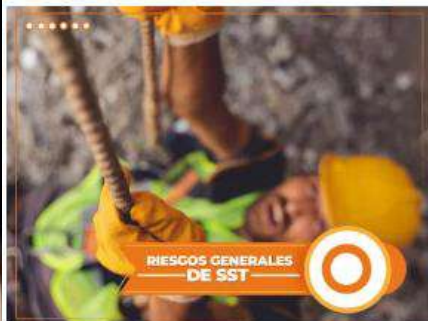
Normas de actuación frente al ...



Video terminales



Exposición a vibraciones



Riesgos generales de SST



Riesgo eléctrico



Primeros auxilios (internacion...



Prevención del estrés

Nuestra estrategia

Categoría 2. Más de 900 cursos para la mejora del desempeño organizacional



Aspectos clave de la gesti3...



Autoliderazgo en el trabajo ...



Bienestar: salud mental



Cerebro y emociones en n...



Como eliminar los h3bitos t...



C3mo gestionar mi enojo



C3mo hacer frente a la tris...



Como realizar una present...

Nuestra estrategia



Categoría 4. Gamificación en Prevención: POSITIVA JUGANDO, mundo preventivo



**A veces se gana y a
veces se...**

Aprende



Nuestra estrategia

Categoría 5. INSIGNIA DIGITAL



PROYECTO EMPRESAS FELICES

FASE 1
Ciclo educativo –
10 Conferencias



Total de Inscripciones
4.136

Total de Participaciones de Trabajadores
2.976

Acciones Educativas
09

Total de Participaciones de Empresas
2.083

FASE 2
Kit de reconocimiento



2.700 KITS

Kit: 1 caja de 30 diplomas
E-book (instructivo o guía)
Pieza para emails (campana)

Prueba piloto Sector Salud

FASE 3
Videos educativos sensibilización



3 VIDEOS

- Importancia del reconocimiento
- Casos de éxito
- Instructivo medical win

FASE 4
Set de 30 tarjetas animadas



30 Tarjetas

POSIPEDIA



<https://posipedia.com.co/medical-win/>

PROYECTO EDUCACIÓN AUDITIVA

Proveedor Soundflix

OBJETIVO

Facilitar la memorización del autocuidado, una solución que permite abarcar otros canales de aprendizaje, permitiendo entender mejor los atributos a través de sonidos.



POBLACIÓN OBJETO

Trabajadores, directivos y responsables del SG-SST.



03

Audiocoaching

Al mismo tiempo positiva
El universo del trabajo
Querido trabajo



01

Canción educativa

“Llego la hora”



CARACTERÍSTICAS

Generar Consciencia y reflexión sobre la cultura del autocuidado.

Entregar el mensaje en positivo, lecciones aprendidas.

Historia llamativa, motivacional.

Tiene el propósito de hacer que el oyente reflexione



Nuestra estrategia

Categoría 8. Documentos Técnicos



¿Cómo mantener la comunica...



¿Cómo mantener la productivi...



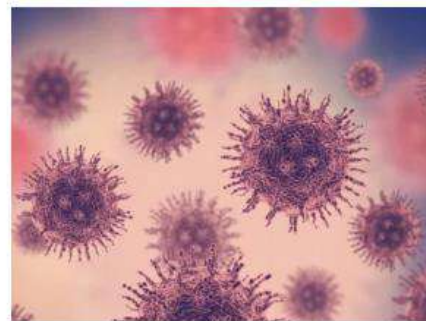
3 beneficios positivos para un...



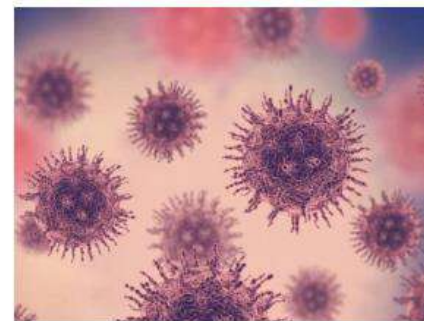
6 acciones prácticas para fort...



6 acciones prácticas para fort...



Cartilla 1 (preventiva) Recome...



Cartilla 2 (contención) Recom...



Continúa tu trabajo creativo e...



TERCERA EDICIÓN
REVISADA Y ACTUALIZADA

Colección Formación y desarrollo

Donald L. Kirkpatrick
James D. Kirkpatrick

Evaluación de acciones formativas

Los cuatro niveles

LOS 4 NIVELES DE MEDICIÓN

Nivel 1: Reacción	Grado en el que los participantes consideran que la participación es favorable, atractiva y relevante para sus trabajos.
Nivel 2: Aprendizaje	Grado en el que los participantes adquieren el conocimiento, las habilidades, la actitud, la confianza y el compromiso con base a su participación durante el entrenamiento.
Nivel 3: Comportamiento	Grado en el que los participantes aplican lo que han aprendido durante el entrenamiento cuando regresen a sus posiciones de trabajo.
Nivel 4: Resultados	Grado en el que se producen los resultados esperados del programa y estos contribuyen al resultados más alto de la organización.

“¿Es esto para lo que una organización existe, para hacer, entregar o contribuir a sus clientes o a la sociedad, a un alto nivel?”.

NIVEL 1

SATISFACCIÓN

Grado de participación

1 Satisfacción
Grado en el que los participantes consideran que la participación es favorable, atractiva y relevante para sus trabajos.

N ET

P ROMOTER

S CORE

¿RECOMEDARÍAS ESTE CURSO
A ALGÚN COMPAÑERO TUYO?

1 ————— 10

ESCALA DE LIKERT

TOTALMENTE EN
DESACUERDO

TOTALMENTE DE
ACUERDO

1 ————— 5

¿ESTE CURSO
RESOLVIÓ TUS NECESIDADES
DE ENTRENAMIENTO?

¿RECIBISTE
LA INFORMACIÓN
ADECUADA?

NIVEL 2

APRENDIZAJE

CONOCIMIENTO

¡Ya lo sé!

HABILIDADES

¡Lo puedo hacer ahora mismo!

ACTITUD

¡Creo que valdría la pena de que se realice en el trabajo!

CONFIANZA

¡Yo creo que puedo hacerlo en el trabajo!

NIVEL 3

COMPORTAMIENTO

Grado de APLICACIÓN

Es el reflejo de la extensión en el que los participantes aplican lo que han aprendido durante el entrenamiento cuando regresan a sus posiciones de trabajo.

NODOS DE CONOCIMIENTO

CREACIÓN DE SOLUCIONES

LÍDERES INFLUYENTES

PERCEPCIÓN DEL RIESGO
(NTP 578 INSHT)
Y MEDICION DE CULTURA

NIVEL 4

RESULTADOS

RA

Resultados de Aprendizaje

Enfoque centrado en el Responsable del SG-S.S.T. a uno centrado en el trabajador

Los resultados de aprendizaje son enunciados acerca de lo que se espera que el **TRABAJADOR** sea capaz de **hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje.**

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:



cesales, ya que el
ado a declarar
imiento por ra
cedimiento C



Cristian Alonso R. MD, ESO, ME

Cristianalonso_r@hotmail.com

Contacto: +57 3165292972

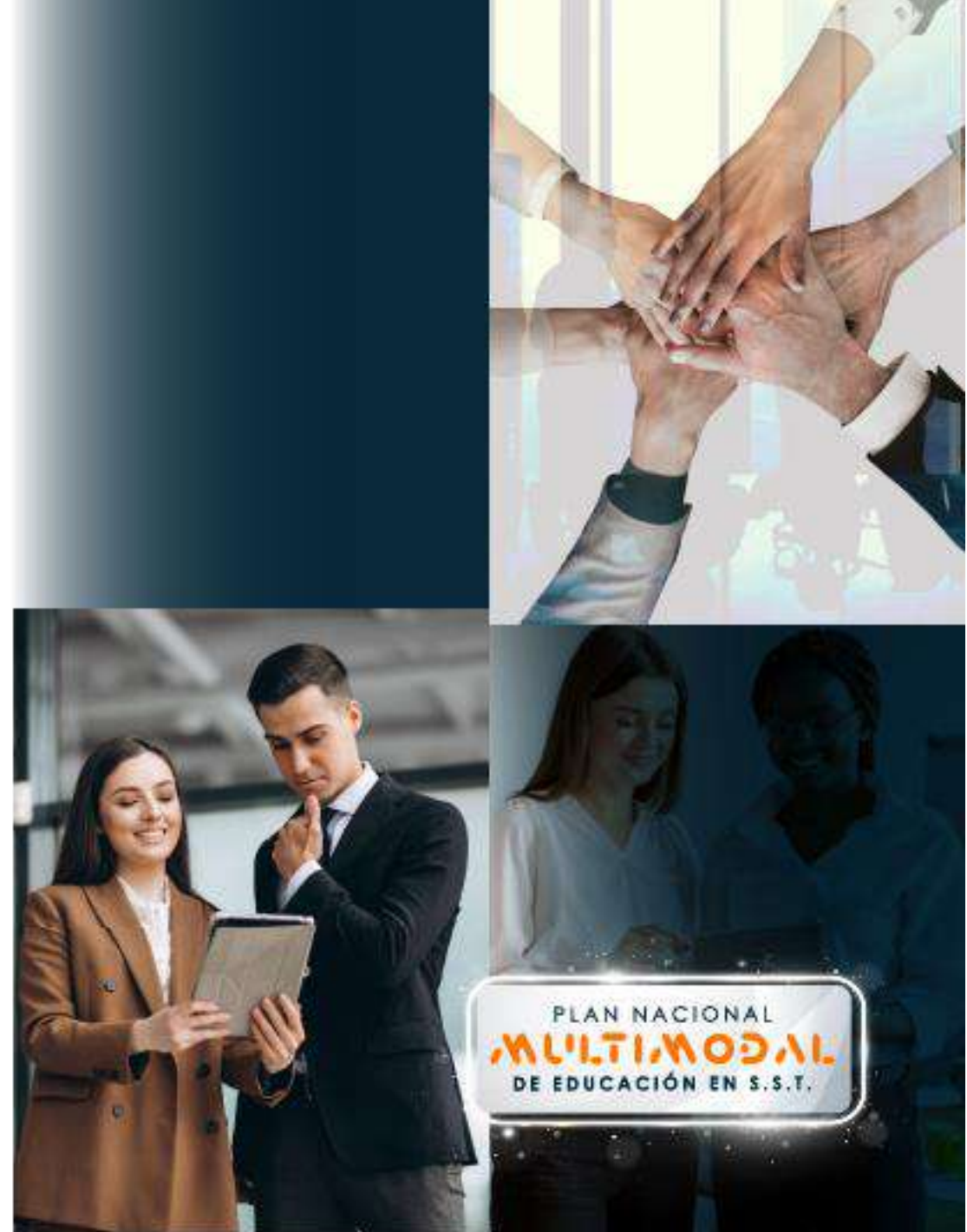
- Medicina Laboral y del Trabajo
- Medicina Universidad Laboral
- Postgrado Salud Ocupacional UJTL
- Maestría en Educación U Sabana.
- Promoción y prevención EVES U de Antioquia
- Calificación de Origen U del Rosario

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

INCAPACIDADES TEMPORALES, GESTIÓN (ABUSO DEL DERECHO Y FUERO DE SALUD) IMPORTANCIA EN SST



Situación de las incapacidades en Colombia

Hay más de
11.000 incapacidades diarias

Incapacidades crecen
a un ritmo de **22%** anual

Generan un gasto de aproximadamente
\$ 816 mil millones al año





Buscar productos, marcas y más...



¡Calienta la cabeza! Hasta 65% off

Ingresar tu ubicación

Categorías ▾ Historial Tiendas oficiales Ofertas de la semana Vender Ayuda / PQR

Crea tu cuenta Ingresar Compras

También puede interesarte: maquina de tatuar - kit tatuaje - recordatorios bautizo - recordatorio baby shower - fuente poder tatuar

Volver al listado | [Otras categorías](#) > [Otros](#)

[Compartir](#) | [Vender uno igual](#)



Nuevo - 8 vendidos

Incapacidades Médicas



\$ 25.000

36 cuotas de \$ 694



Más información

Envío gratis a nivel nacional
Bogotá, Bogotá D.C.
Más información

Cantidad: 1 unidad ▾ (992 disponibles)

Comprar

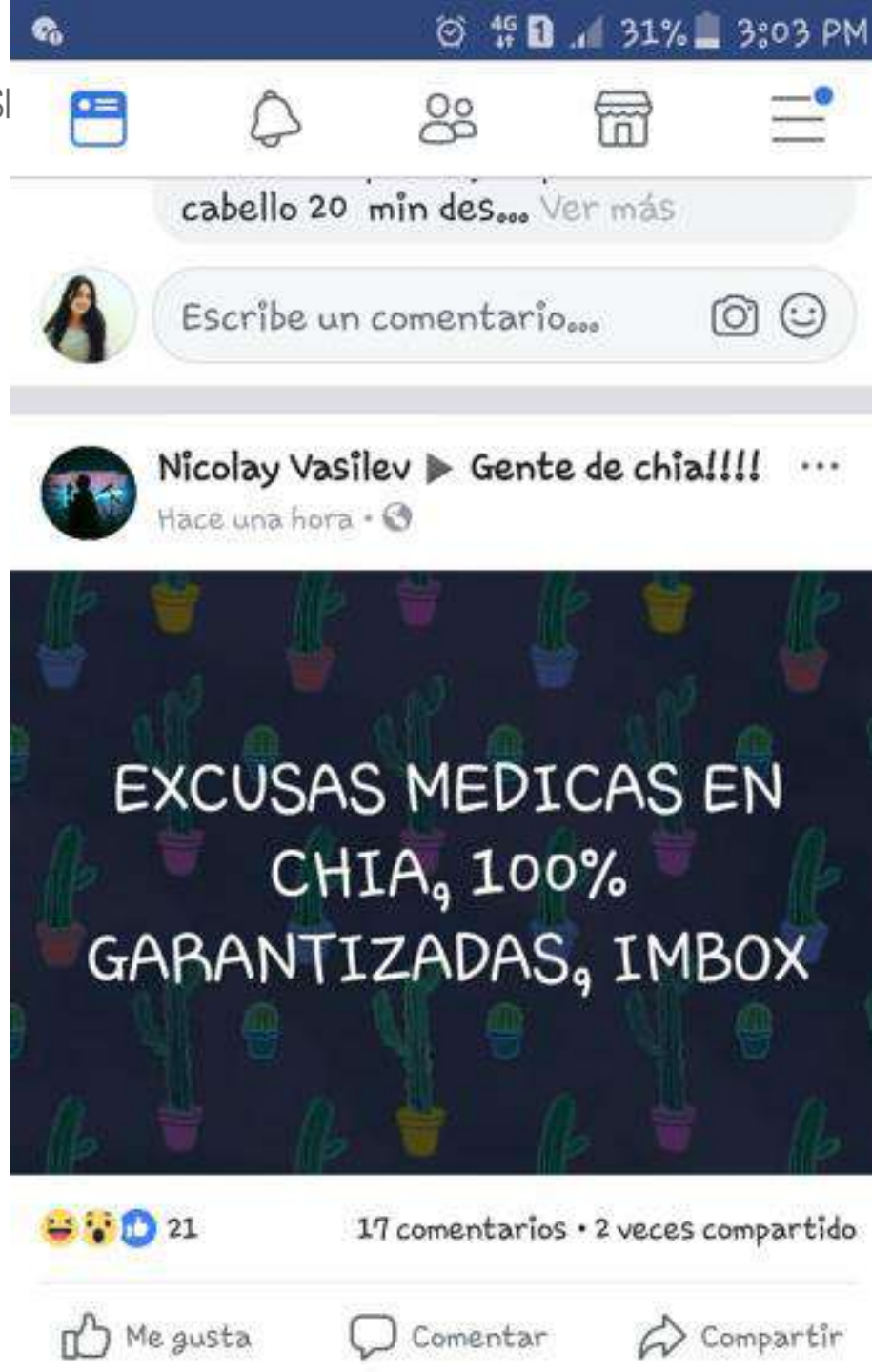
Compra Protegida, recibe el producto que esperabas o te devolvemos tu dinero,

Sumas 12 Mercado Puntos.

Congreso 2022

La Guajira más Positiva

Gestión Moderna
en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida



¿PROBABLE INCAPACIDAD FALSA?

COL MEDICA
Medicina Prepagada
Usted no está solo.

11/06/14
CENTRO MÉDICO COLMÉDICA

Oscar Ivan Zuluaga
HC: 79.145.129

Se trata de paciente con Impresión
Diagnostica de Bronquitis Aguda
quien requiere Incapacidad Medica
por cuatro dias

Desde: 11/06/14
Hasta: 14/06/14

FIRMA DEL MÉDICO
FIRMA DEL PACIENTE

COL MEDICA
FABIAN ALBERTO VILLA LAMLA
MÉDICO GENERAL DOMICILIARIO

SC 100049

¿?

FALSE

COL MEDICA
CENTRO MÉDICO COLMÉDICA

Nombre: Oscar Zuluaga
Fecha: 11/06/14
Identificación: 79.145.129

SS: / TERAPIA RESPIRATORIA DOMICILIARIA No. ____

(2) DES SESION AL DIA, POR (4) CUATRO DIAS

IDX: Bronquitis Aguda

TA: Se le informa al paciente que las Terapias Respiratorias Domiciliarias, en ser solicitadas a la línea de atención al usuario COLMEDICA al ifono 4010101 o 7464646 cuyas sesiones se iniciaran según ndamiento y programación del prestador asignado, se hace énfasis en el inicio del manejo farmacológico

Firma del Usuario: _____

Firma y sello del Médico: _____

COL MEDICA
FABIAN ALBERTO VILLA LAMLA
MÉDICO GENERAL DOMICILIARIO



DIA	MES	AÑO
18	06	18

Nombre [REDACTED] Grupo Como _____

C.C.No. 10 95 47 84 35 E.P.S. Familiares

Urgencias Hospitalización UCI Consulta externa

R/ Obstetricia

Ajerto a consulta.

Ay. 5. - 11:00A

Sale de: 12:30 A -

Alfredo S. Granada R.
Médico Especialista en Ginecología
y Obstetricia - Medicina Familiar
R.M. 219762

Calle 6 No. 10-25
PBX 593 8080 - Fax 863 7691
Chía - Cundinamarca
www.clinicachia.com

QMS01-J01-P01



Chía, 27 de Agosto de 2018.

Señora [REDACTED]
Directora de Gestión Humana.
Flores El Aljibe S.A.S.

Ref. Respuest [REDACTED]
Validación Incapacidades.

Respetada Señora.

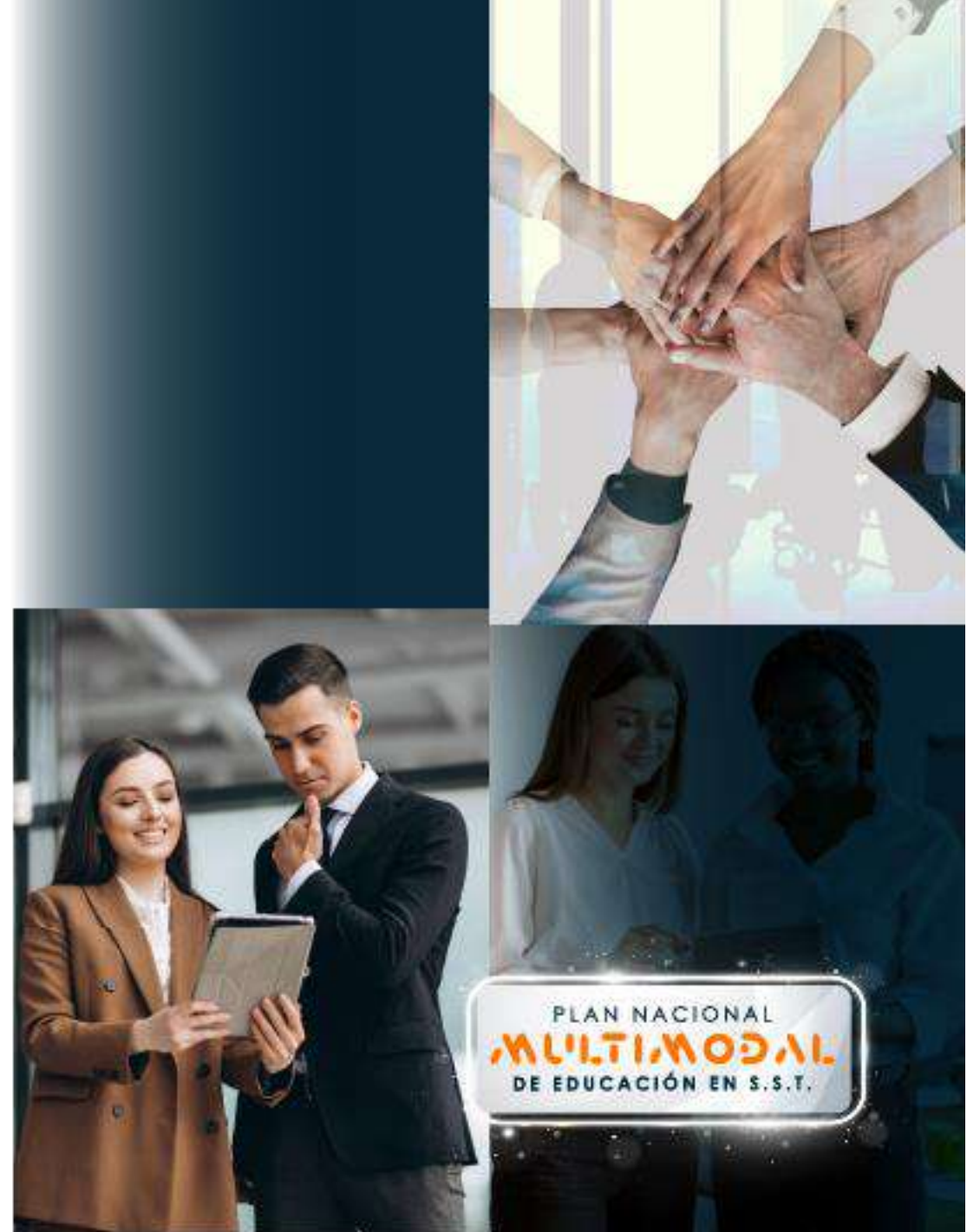
Por este medio, y atendiendo su requerimiento, nos permitimos aclarar que la certificación emitida el 18 de agosto de 2018 supuestamente por el Dr. Alfredo Granada de Clínica Chía, **NO corresponden con Incapacidades emitidas en nuestra Institución.**

Generamos la anterior claridad basados en la revisión del software operativo de la Clínica Chía en donde aparecen todos los registros de las atenciones brindadas en la Institución y **aunque para la señora Luz Miriam Ávila se registran prestaciones, ninguna coincide con las fechas citadas por usted.**

Agradecemos el tiempo empleado en hacemos esta solicitud que prende las alarmas al interior de la Clínica, ya que aparentemente se está utilizando el nombre de la Institución en una forma fraudulenta.

Subgerencia de Gestión Asistencial.
Clínica Chía.
en Chía

¿Qué es una Incapacidad Temporal?



Documento expedido por el medico u odontólogo tratante (Ley 23 de 1981)

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su **capacidad laboral** por un tiempo determinado.

Artículo 2 y 3 Ley 776 de 2002.

Definición Incapacidad

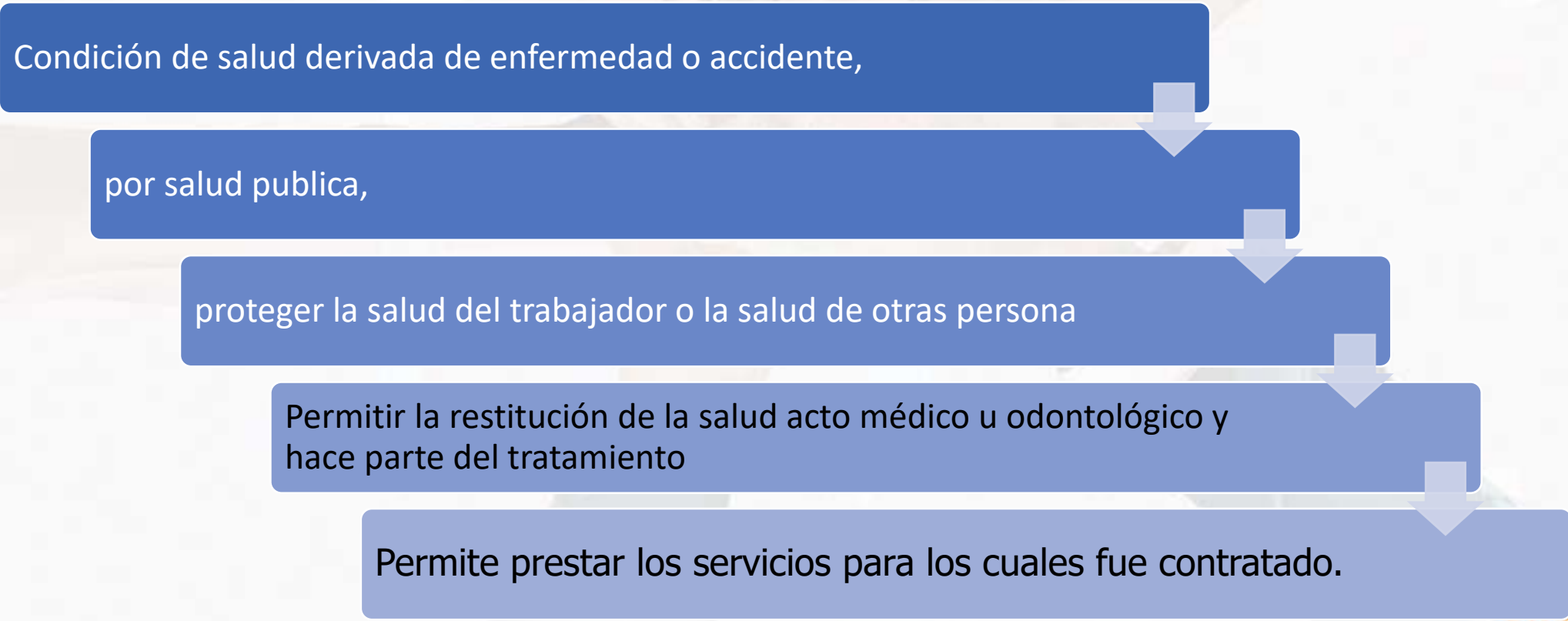
- Es el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EP –ARL a sus afiliados cotizantes no pensionados , por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual

(supersalud circular Externa N11 Art 1.3).

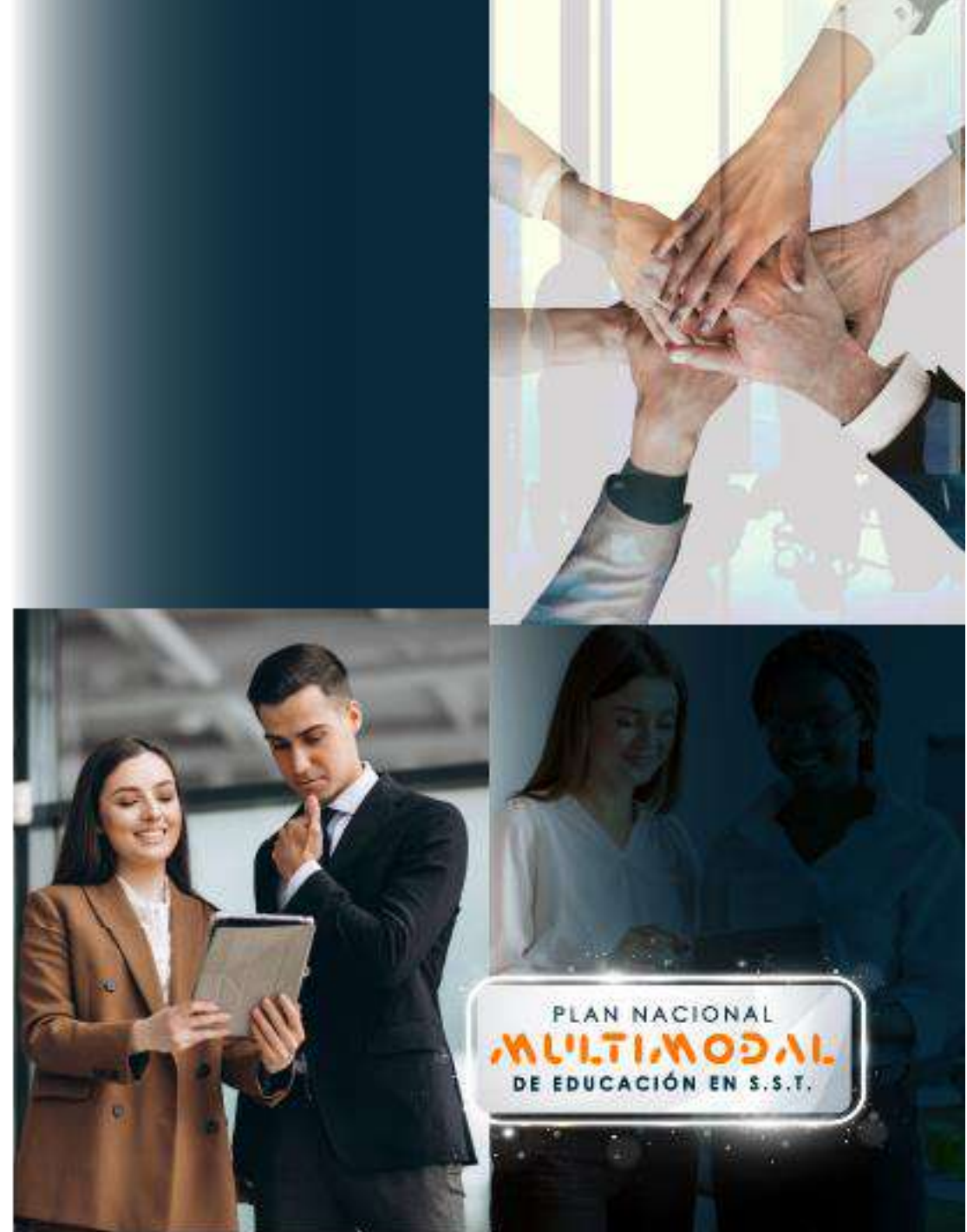
Decreto 1427 julio 2022 Resumen

- Incapacidad de origen común. Es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo.

¿Por qué se emite una incapacidad?



Ahora unas preguntitas



INCAPACIDAD TEMPORAL

- JUAN SUFRE DE FIEBRE Y ERUPCIÓN CUTANEA, LE DIAGNÓSTICAN VARICELA POR LA CUAL CONSULTA, LA INCAPACIDAD DE 15 DIAS ES EMITIDA POR EL MÉDICO TRATANTE. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



Download from Dreamstime.com
17215503
Gabriel Blag | Dreamstime.com



INCAPACIDAD TEMPORAL

- PEDRO, SUFRIÓ UNA FRACTURA Y ESTA EN RECUPERACIÓN POR LO CUAL TIENE UNA TERAPIA FÍSICA, TIENE MUCHO DOLOR, POR LO CUAL ES LA FISIOTERAPEUTA LE DA INCAPACIDAD POR 3 DIAS. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



INCAPACIDAD TEMPORAL

- JORGE ES GOLPEADO POR SU ESPOSA QUIEN LE DEJA UN HEMATOMA PERIORBICULAR, EL MEDICO LEGISTA LE DA UNA INCAPACIDAD DE 15 DÍAS. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD PARA FALTAR AL TRABAJO?



INCAPACIDAD TEMPORAL

- FRANCISCA ACUDE A SU ODONTOLOGO Y LE QUITAN SU MUELA CORDAL, DEL MAXILAR INFERIOR DEL LADO IZQUIERDO, LA INCAPACIDAD FUE EMITIDA POR 3 DIAS. ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?



INCAPACIDAD TEMPORAL

- DANIELA TIENE DEPRESIÓN POSTPARTO SU PSICOLOGA TRATANTE LE DA INCAPACIDAD POR 15 DÍAS ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?.



INCAPACIDAD TEMPORAL

- DANIELA TIENE DEPRESIÓN POSTPARTO SU PSIQUIATRA TRATANTE LE DA INCAPACIDAD POR 15 DÍAS ¿ES VÁLIDA ESTA INCAPACIDAD?.



Quiénes son competentes y responsabilidad para expedir o emitir el certificado de incapacidad temporal en Colombia



MEDICO (Leyes 23 de 1981 Ética médica) Y
ODONTOLOGO TRATANTE (ley 35 de 1989
código de ética del odontólogo colombiano)
(Ley 1751 de 2015)
inscritos en el Régimen de
servicio social obligatorio provisional



IPS EPS ARL



PREPAGADA



PLANES COMPLEMENTARIOS



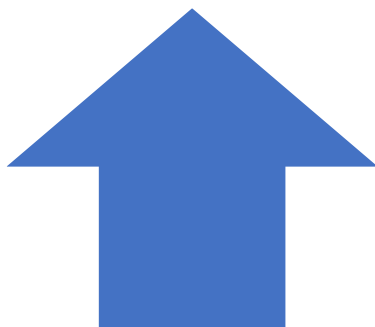
Diferencia



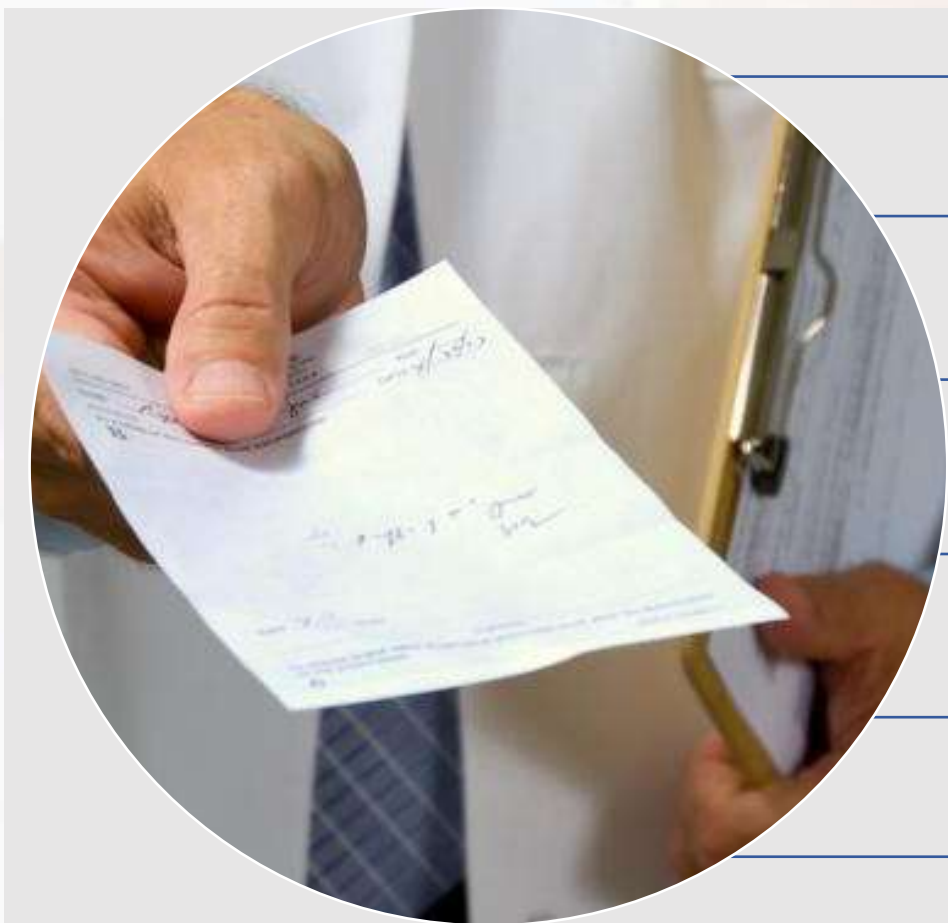
Incapacidad



Licencia



De la incapacidad temporal



Inhabilidad física,
psicológica y social (salud
Pública) por la patología



Perdida de la
capacidad laboral
TEMPORAL

Componentes



La expedición de certificados constituye un acto de carácter profesional libre y responsable ante las autoridades competentes.



Debe exigir la presencia física del paciente o de la madre y debe realizar la valoración clínica



Diligenciarse en forma veraz, legible y completo.



Constancia del certificado expedido en la HC.

Tipos de Incapacidades por el origen



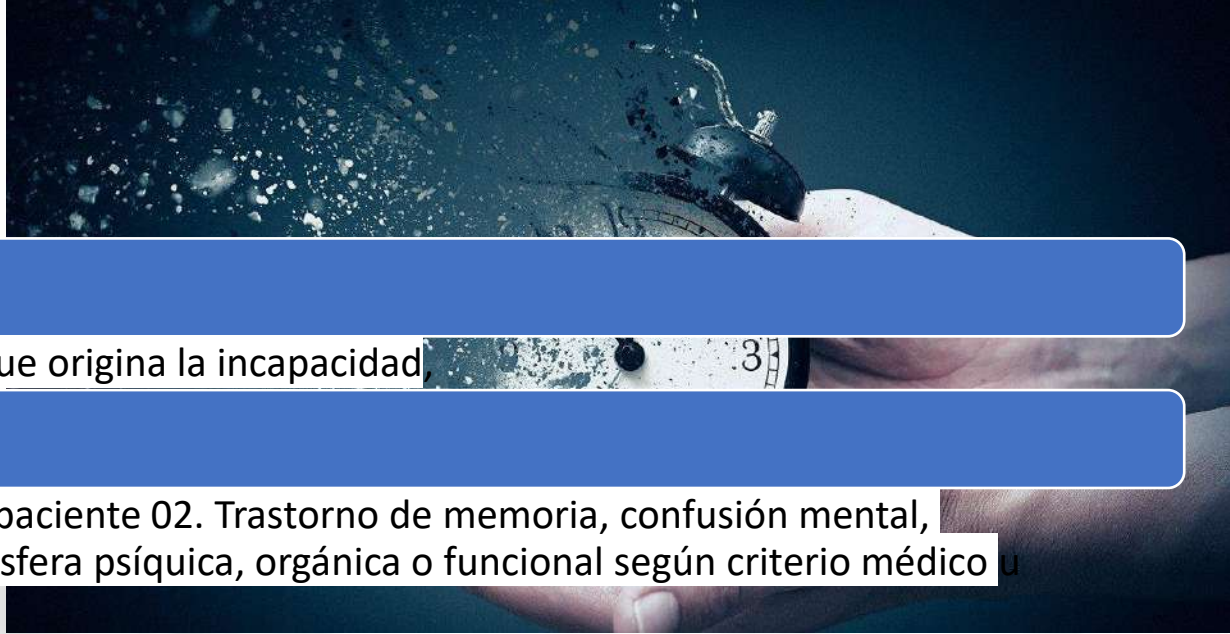
IT enfermedad laboral X
accidente de trabajo —

IT enfermedad común X
accidente común —

IT accidentes de tránsito X

No son IT
Licencias de aborto, LM por
extensión, maternidad y
paternidad

Artículo 2.2.3.1.5 Sistema de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá un sistema de información de incapacidades y licencias a través de un portal web, en línea y centralizado que permita tener la trazabilidad y flujo de los recursos



Cuando se expide.

- Deberá ser expedido desde el momento de ocurrencia del evento que origina la incapacidad.

Retroactiva

- Salvo en “Incapacidad retroactiva”: 01. Urgencias o internación del paciente 02. Trastorno de memoria, confusión mental, desorientación en persona tiempo y lugar, otras alteraciones de la esfera psíquica, orgánica o funcional según criterio médico u odontólogo

Cuanto tiempo

- Máximo de treinta (30) días, los cuales puede prorrogar según su criterio clínico, por periodos de hasta treinta (30) días cada uno.

Levantamiento de la incapacidad

- En cualquier momento a solicitud del afiliado y a juicio exclusivamente del médico u odontólogo, podrá **levantarse la incapacidad** inicialmente otorgada, siempre y cuando, el afiliado se haya recuperado de la causa que la originó, en un tiempo inferior al previsto. En este caso, deberá ser expedida una constancia de levantamiento de la incapacidad con la justificación médica de/levantamiento.

Prórroga de la incapacidad,

- la que se expide con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión, o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de código diferente de diagnóstico (CIE), y siempre y cuando entre una y otra no haya una interrupción mayor a treinta (30) días calendario

Certificados de incapacidad de OC por eventos ocurridos con anterioridad o retroactivos.

No se podrán expedir certificados de incapacidad por eventos ocurridos con anterioridad, salvo:

- Urgencia o internación del afiliado
- Trastornos de la memoria, confusión mental, desorientación en persona, tiempo y lugar y otras alteraciones de la esfera psíquica, orgánica o funcional según criterio médico.
- Eventos catastróficos y terroristas.

Retroactividad que no podrá ser superior a treinta (30) días calendario (a partir de la fecha de expedición)

No eN atención ambulatoria.

Constancia de hospitalización por parte de la IPS, en la que se indique tal circunstancia.

Expedir la constancia dentro de los dos (2) días calendarios siguientes a la solicitud efectuada por el paciente o su representante..



CIOC Expedición fecha de inicio **posterior** a la de expedición.

Fecha de inicio prospectiva cuando se trate de prórroga por el mismo diagnostico o por un Dx relacionado y este se expida en una consulta de control realizada máximo dentro de los ocho (8) días anteriores a la fecha en que finaliza el período de incapacidad que se va a prorrogar o en el caso que, existiendo una incapacidad, se genere un evento diferente que se sobreponga, sin que los días de incapacidad otorgados se acumulen.

CIOC expedidos en **otro país.**



para efectos de su reconocimiento por parte de la EPS o EA, deberán ser legalizados o apostillados en la embajada o el consulado de Colombia o en su defecto, en el de una nación amiga. Adjuntar el resumen de la HC o epicrisis (deben estar traducidos al español por traductor oficial) 6 meses para validarla

Reconocimiento de incapacidades simultáneas.

- Dos o más CIOC de manera simultánea, para efecto de su reconocimiento se entenderá que se trata de **una sola incapacidad** contada desde el día inicial de la primera hasta el último día de la más amplia.
- Cada incapacidad deberá registrarse de manera independiente.

En caso de simultaneidad entre incapacidad de **OC** e incapacidad de **RL**,

- el aportante tendrá derecho al reconocimiento económico de una sola prestación económica, en este caso, la incapacidad que mayor beneficio otorgue.

Incapacidad de origen común, durante el periodo de vacaciones.

- Se interrumpirán las vacaciones por el tiempo que dure la incapacidad y se reanudarán al día siguiente de la culminación de la incapacidad.

Incapacidad de origen común en **periodo de protección laboral**.

- No habrá lugar al reconocimiento y pago de incapacidad de origen común.

Expedición de certificado de incapacidad de origen común a afiliados con más de un empleador.

- Afiliado vinculado laboralmente con dos o más empleadores, el certificado expedido será válido para que el trabajador legalice su situación ante cada uno de los empleadores.

Sistema de Información de Prestaciones Económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud



El prestador de servicios de salud deberá informar a la EPS o EA de la **expedición del certificado de incapacidad** expedido a su afiliado, con e/ fin de que se dirija tanto /a atención del paciente, como el trámite para el reconocimiento y pago a que haya lugar.

Incapacidad por médico u odontólogo *no adscrito* a la red de la EPS o EA ,

Validación

- La entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta,
- Siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el **Re THUS**, incluida su especialización, o prestando el servicio social obligatorio provisional, y
- **Presentación** en los (15) días siguientes a su expedición, con: solicitud, epicrisis (internación), o el resumen de la atención.
- **Duda** respecto de la CIOClEPS puede someter a evaluación médica al afiliado por un profesional par: desvirtuarla o aceptarla.
- 8 días hábiles **sin** que la EPS o EA haya **validación o evaluación** médica al cotizante, debe **reconocer y liquidar** la incapacidad dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación del CI expedido
- **Pagarla** dentro de los cinco (5) días siguientes.

IMPORTANCIA DE LA INCAPACIDAD COMO GENERADORA DE UN POSIBLE FUERO

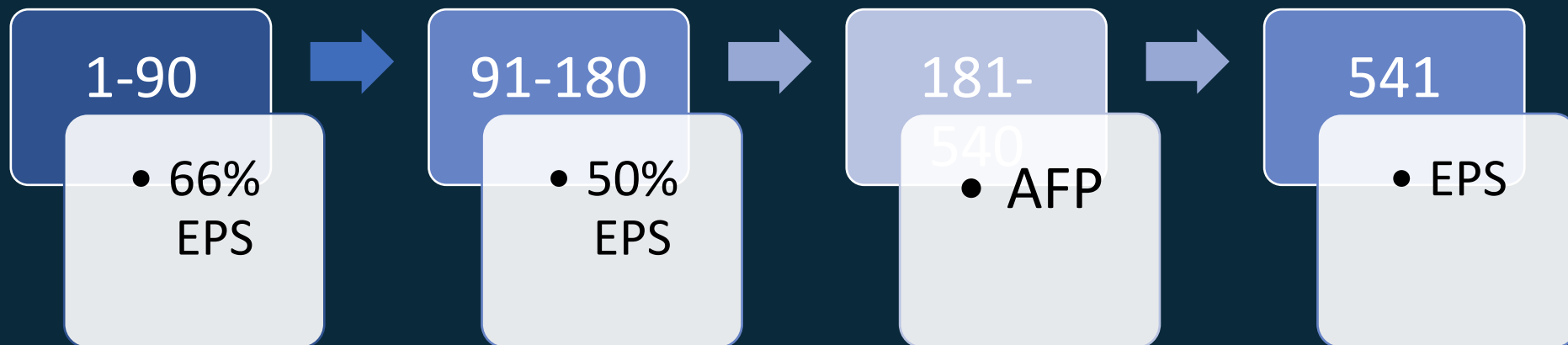


Certificado del medico u odontólogo a transcribir con la siguiente información:

1. Razón social o apellidos y nombres del prestador de servicios de salud
2. NIT del prestador de servicios de salud
3. Código del prestador de servicios de salud asignado en el (REPS)
4. Nombre de la EPS o EA
5. Lugar y fecha de expedición
6. Nombre del afiliado, tipo y número de su documento de identidad.
7. Grupo de servicios: 01. Consulta externa 02. Apoyo diagnóstico clínico y complementación terapéutica 03. Internación . 04. Quirúrgico 05. Atención inmediata
8. Modalidad de la prestación del servicio: 01: Intramural 02: Extramural unidad móvil 03: Extramural domiciliaria 04: Extramural jornada de salud 06: Telemedicina interactiva 07: Telemedicina no interactiva 08: Telemedicina telexperticia 09: Telemedicina telemonitoreo
9. Código de diagnóstico principal, utilizando la CIE, vigente
10. Presunto origen de la incapacidad (común o laboral)
11. Causa que motiva la atención.
12. Fecha de inicio y terminación de la incapacidad;
13. Prorroga: Si o No
14. Incapacidad retroactiva: 01. Urgencias o internación del paciente 02. Trastorno de memoria, confusión mental, desorientación en persona tiempo y lugar, otras alteraciones de la esfera psíquica, orgánica o funcional según criterio médico u odontólogo 03. Evento catastrófico y terrorista.
15. Nombres y apellidos, tipo y número de identificación y firma del médico u odontólogo que lo expide.

Tachones o enmendaduras
¿Escaneado? Tipo de papel.

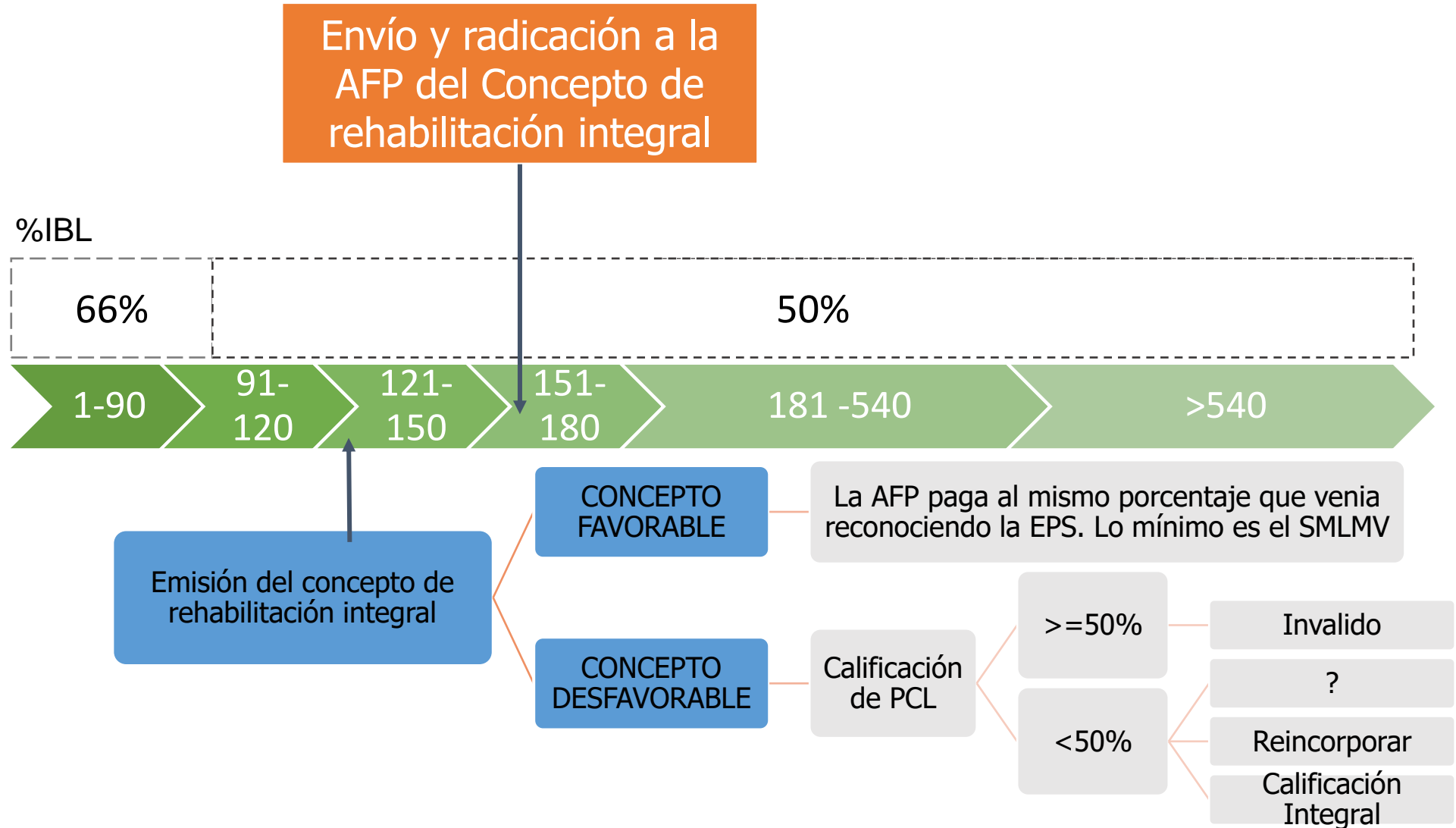
¿Quién asume el pago de las incapacidades?



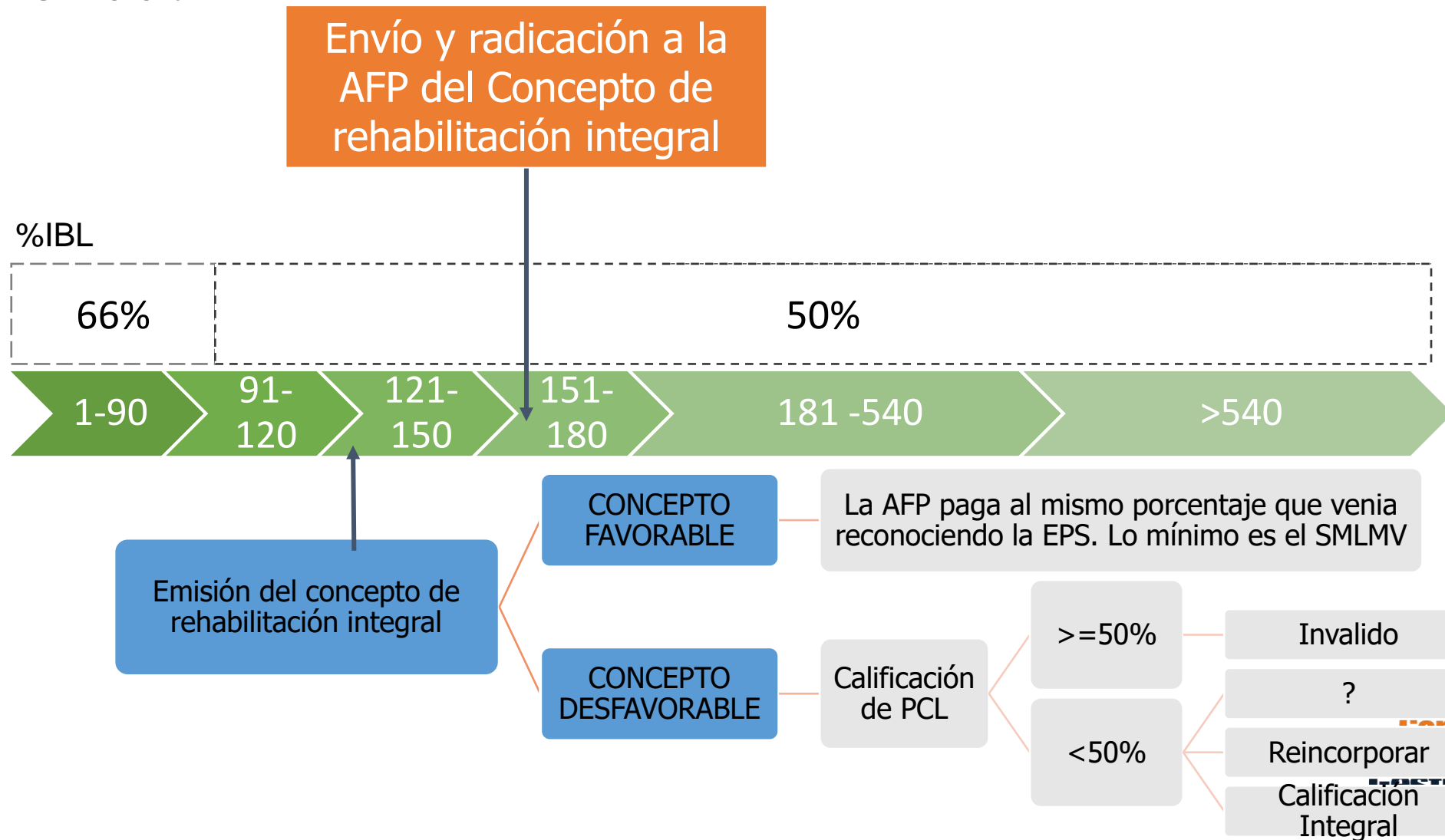
EL AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN NO PODRA SER INFERIOR AL SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE

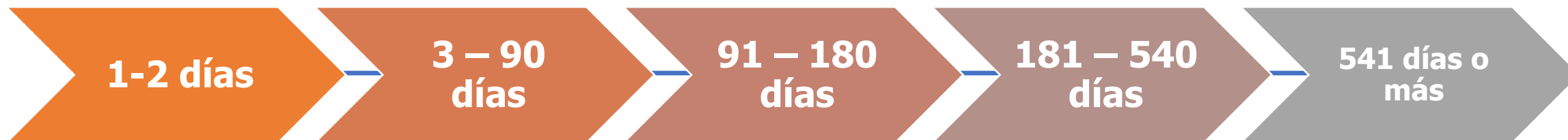
Por los primeros 180 días paga directamente el empleador y realiza el trámite de transcripción y recobro ante la EPS – EL TÉRMINO DE TRANSCRIPCIÓN LO DETERMINA CADA EPS

¿Cómo se valor la condición médica en una incapacidad continua?



¿Cómo se valor la condición médica en una incapacidad continua?





1-2 días

- A cargo del empleador
- Corresponde al **66.66%** del IBC

- incapacidad con cargo a sus propios recursos

3 – 90 días

- A cargo de la EPS
Corresponde **66.66%** del IBC
Recobrable ante la EPS

- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

91 – 180 días

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC
- Recobrable ante la EPS

- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

Concepto Rehabilitación

181 – 540 días

- A cargo del Fondo de Pensiones
- Corresponde **50%** del IBC

- ninguna obligación

EPS Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común

541 días o más

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC

- trámite administrativo con la EPS pendiente por definir

Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV

1-2 días

- A cargo del empleador
- Corresponde al **66.66%** del IBC
- incapacidad con cargo a sus propios recursos

3 – 90 días

- A cargo de la EPS
Corresponde **66.66%** del IBC
Recobrable ante la EPS
- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

91 – 180 días

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC
- Recobrable ante la EPS
- paga la incapacidad y recobra ante la EPS

Concepto
Rehabilitación

181 – 540 días

- A cargo del Fondo de Pensiones
- Corresponde **50%** del IBC
- ninguna obligación

EPS Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común

541 días o más

- A cargo de la EPS
Corresponde **50%** del IBC
- trámite administrativo con la EPS pendiente por definir

Ningún pago por incapacidad podrá ser inferior a 1SMLMV

PRESTACIONES ECONOMICAS

Riesgos Laborales

Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo

- **y hasta el momento de** su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

como Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada profesional.

Requisitos para el Reconocimiento de Incapacidades > a 540 días



1

Concepto favorable de rehabilitación expedido por el md/tratante, requiera continuar en tratamiento

No recuperación a pesar de protocolo de tratamiento

2



3

Enfermedades concomitantes que prolongan el tiempo de recuperación

RECOMENDACIONES



Base de datos que identifique las acumulaciones de IT. Visita domiciliaria.

Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común

Concepto de rehabilitación que responda a las condiciones de salud del trabajador.



Revisiones Periódicas de Incapacidades por Enfermedad General de Origen Común



¿A quien?

Responsable EPS

¿Cuándo?

Calificación Definitiva- Concepto Desfavorable

Situaciones de Abuso del Derecho

¿Objetivo?

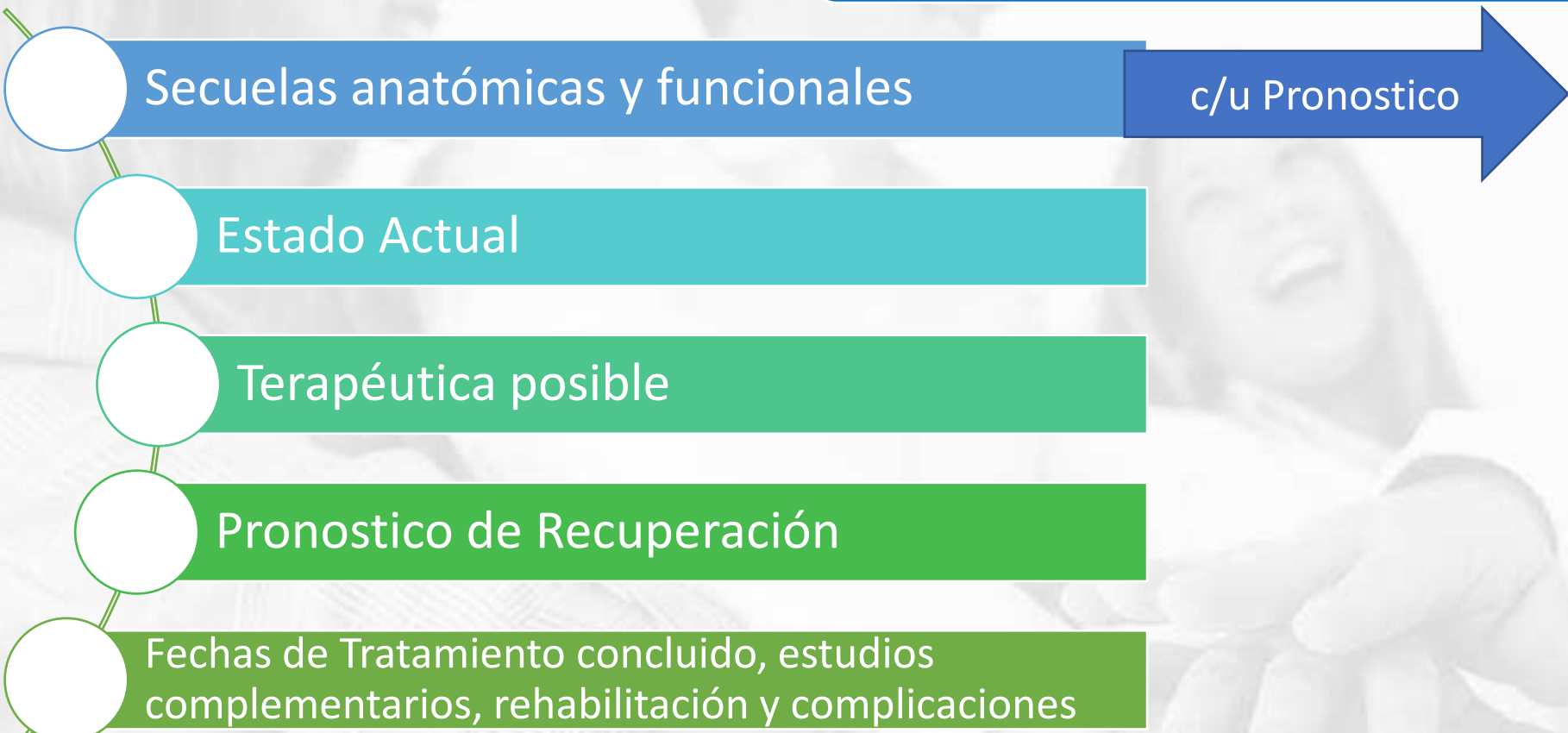
¿Tiempo de Rehabilitación o Recuperación (evaluación médica y visita domiciliaria)

Registro en la HC y reconocimiento de Incapacidades

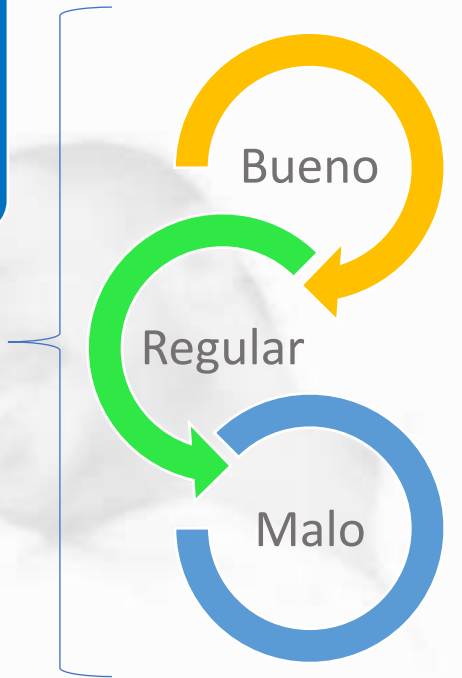
Plan integral de Tratamiento. Monitoreo - Evaluación de Rehabilitación (c/60 días EPS)



Concepto de rehabilitación que responde a las condiciones de salud del trabajador



¿Favorable o desfavorable?



Que hacer :Trazabilidad, contenido y manejo en la empresa con el médico de SST para conocer su impacto



Decreto 1427 julio 2022

Tipos de abusos del derecho



El trabajador no seguido el tratamiento, terapias, exámenes, controles o no cumple con las recomendaciones (30%).



No asistencia a valoraciones a exámenes o valoraciones para la Calificación PCL U ORIGEN



Doble cobro al SGSSI; busca el reconocimiento y pago de la incapacidad por la EPS o la EA y por la ARL por la misma causa, doble cobro al SGSSI



Durante el tiempo de incapacidad el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación.

Puesta en conocimiento de la EPS o EA por parte del empleador y aportar pruebas documentales

Deben ser resueltos por la EPS y la EA



Decreto 1427 julio 2022

Tipos de abusos del derecho



Detección de presunta alteración o posible fraude en la IT



La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.



Fraude al otorgar la certificación de la Incapacidad.



Cobros con Datos Falsos

Serán puestas en conocimiento de la FGN



CONSECUENCIAS DE LA DETECCIÓN Y COMPROBACIÓN DE ABUSO DEL DERECHO

SUSPENSION
DE LA
PRESTACIÓN
POR IT (EPS)

MANEJO EN
FISCALIA
GENRAL DE
LA NACIÓN

FUERO DE
SALUD NO
SOPORTADO



Decreto 1427 julio 2022

Detección x Empresa aportar pruebas

Detección x EPS incumplimiento o por la empresa

EPS
Comunicación al trabajador para que de explicaciones (plazo 5 días) .

Identificarlo, y adicional entender manejo frente a la EPS y el sistema

Si - Respuesta

3 días de recibida EPS y usuario requerido suscriben acuerdo, compromiso de atender a las ordenes prescritas

No respuesta o reincidente:

Suspensión del pago de incapacidad (Pero no de Prestaciones asistenciales.

Tipos de casos para seguimiento



Incapacidades Continuas
Mayores de 180 días



Incapacidades
discontinuas



Incapacidades Falsas
Casos de abuso del
derecho



Incapacidades con
problemas de
continuidad por Tiempo
o por diagnóstico



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:





EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

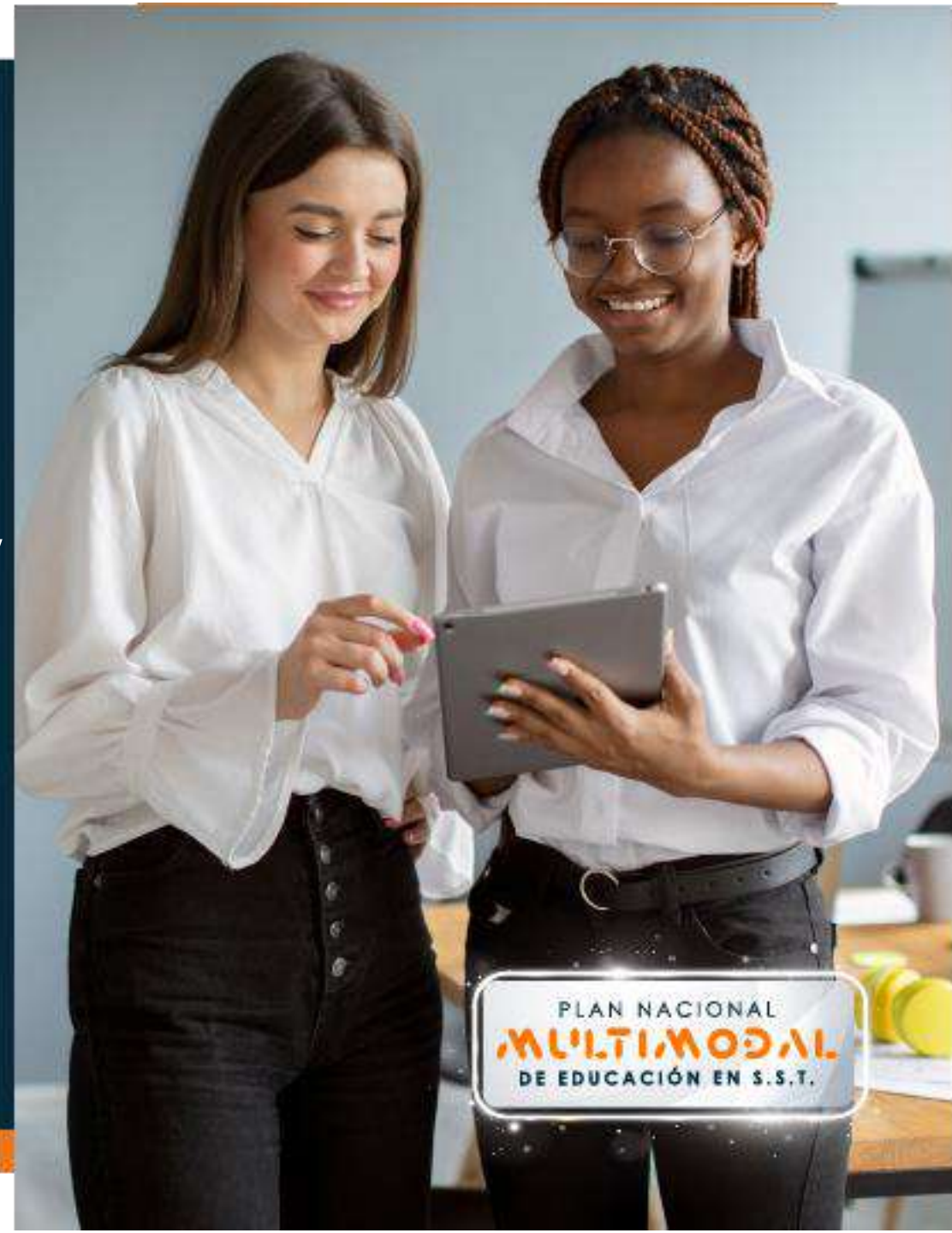
Cali - Colombia





PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL: APOYO ESTRATEGICO DEL SGSST EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

Línea del tiempo del PESV



Línea del tiempo del PESV



...Disminución de la accidentalidad y del impacto en el que pueden verse inmersos los actores viales...

En cifras...

Fallecidos por Actor Vial



Usuario Via

2017 2018 2019 2020 2021

Usuario de moto

3,143 3,030 3,349 2,806 4,198

Peatón

1,627 1,449 1,544 1,055 1,508

Usuario de V.Individual

504 548 535 386 555

Usuario de bicicleta

345 375 400 419 455

Sin Información

310 516 203 325 56

Usuario T.Carga

143 182 177 136 181

Usuario T.Pasajeros

163 94 97 87 94

Usuario de otros

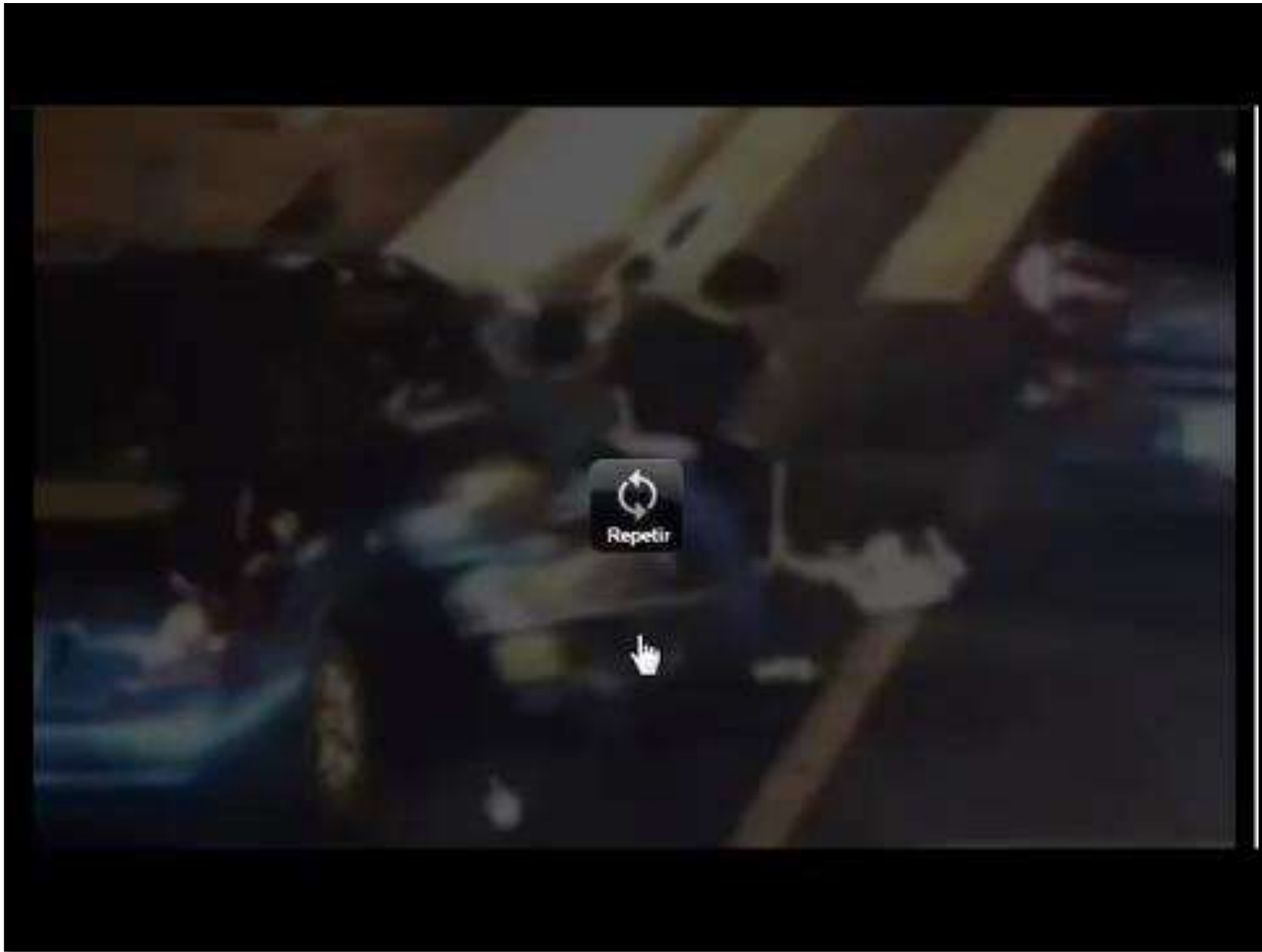
24 16 36 29 20



"No te tocaba manito 😭😭" El manito jugando con la moto









Errores al Diseñar e Implementar el PESV en las Empresas **Colombianas**

- Aprobar Auditorias
- Contar con el papel (letra sin Vida)
- Selectivo: Solo conductores y vehiculos misionales
- Obligatoriedad sin enfoque concreto e integro
- Rutina laboral vs vocacion de cambio e impacto en las personas
- Actitud incorrecta en la intervencion del riesgo que involucre a todos los colaboradores de la empresa



Errores al Diseñar e Implementar el PESV en las Empresas **Colombianas**

- PESV incompletos
- Documentos sin terminar
- Procesos a medias
- No se puede negociar, esto si hago esto no, esto me conviene esto no...
- “No se puede”, “el personal es muy ocupado”, “venga y le cobaremos”, “que sea rapido que no temenos tiempo”, “se me olvido”...
- Etc...



Datos Clave

Fallecidos



Para el año 2020 en Colombia fallecieron

5.447

como consecuencia de un siniestro vial



56%

de las víctimas fatales fueron usuarios de motocicleta.



La tasa específica de mortalidad se situó en

10.8

personas fallecidas x100mil hab.



Los hombres entre

20-25

fueron las víctimas más afectadas por siniestros viales.



Sábados y domingos

son los días en los que mayor mortalidad se reporta.



Entre las 18:00h y las 20:59h

se reportan la mayor cantidad fallecidos.



COLOMBIA

Número de fallecidos por departamentos

Archipiélago de San Andrés
11

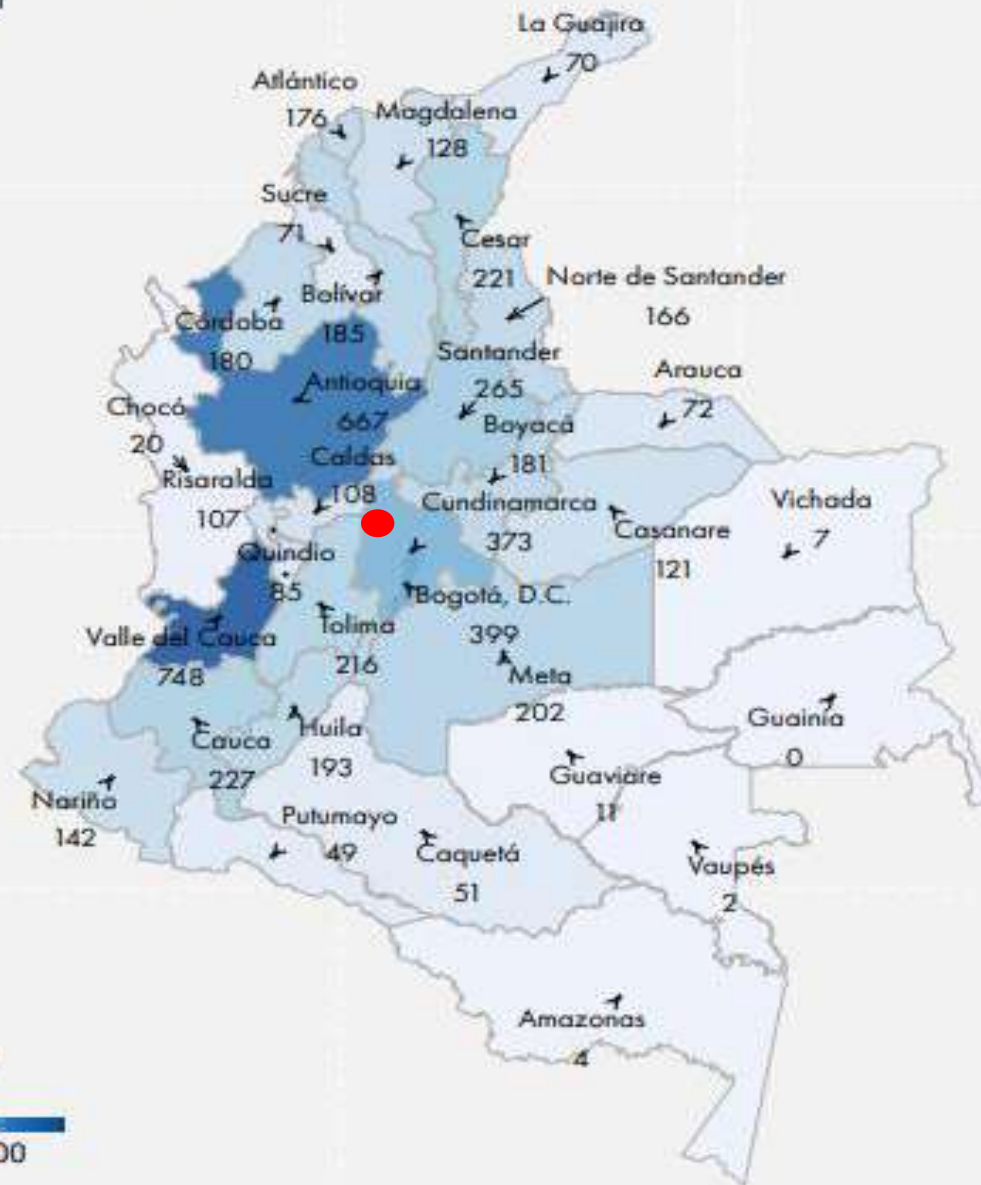


Tabla 4. Estadísticas generales de fallecidos según departamento de ocurrencia del siniestro para el periodo (2021)

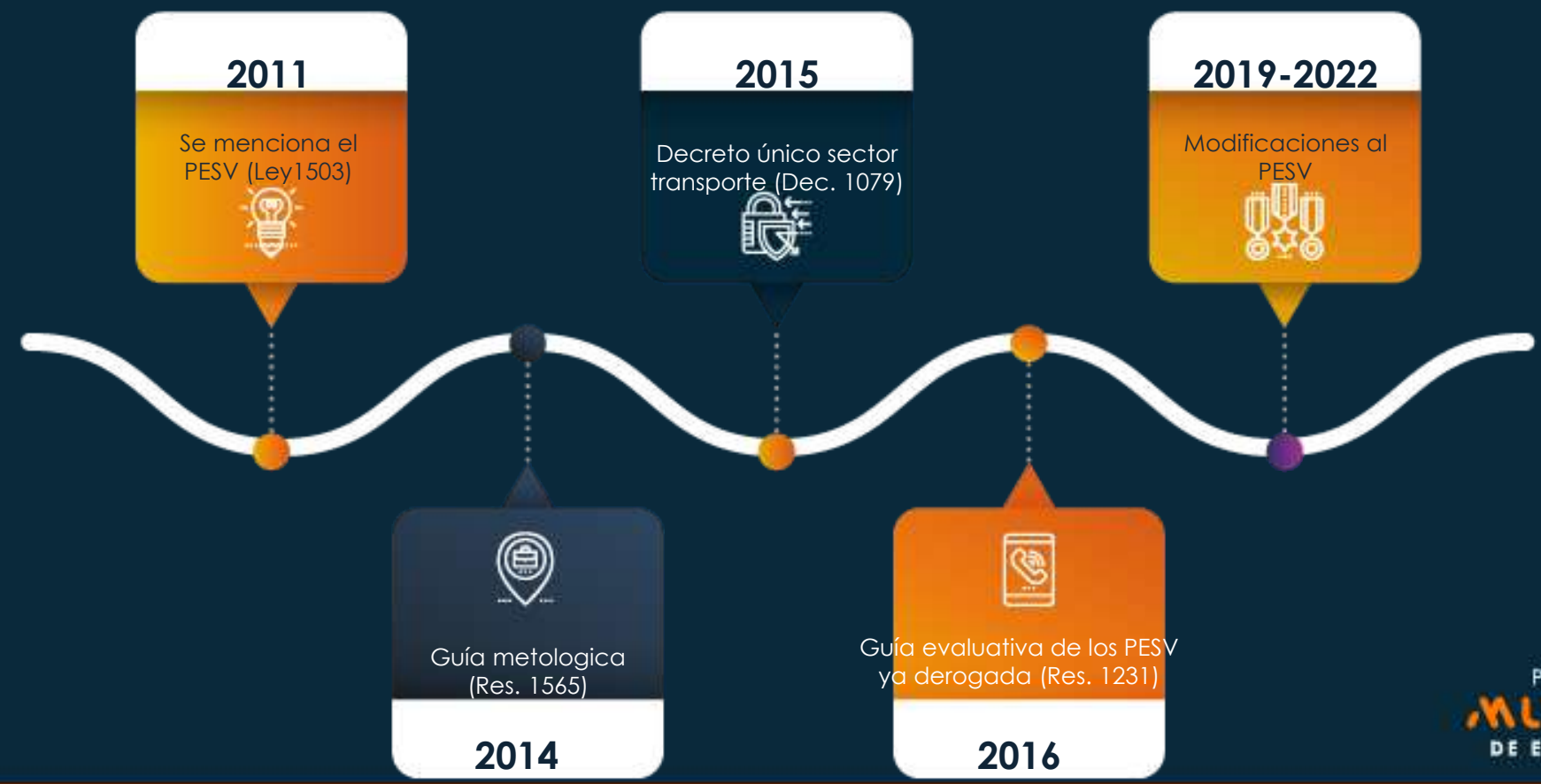
Dpto	Fallecidos	Promedio	Var.Abs	Var.Rel
Guaviare	18	11	7,2	66,7
San Andrés	21	14	7,2	52,2
Bolívar	262	177	85	47,7
Magdalena	240	168	72	42,7
Guainia	3	2,2	0,8	36,4
Amazonas	5	3,8	1,2	31,6
Cesar	310	238	72	30,1
Putumayo	93	72	21	29,9
Casanare	154	119	35	29,4
Santander	393	305	88	28,8
Sucre	114	89	25	28,4
Cauca	258	208	50	24,2
Caqueta	72	58	14	24,1
Cordoba	233	192	41	21,4
Huila	272	227	45	19,6
Boyaca	230	193	37	18,9
Tolima	300	255	45	17,6
Quindío	115	99	16	16,2
Meta	240	212	28	13,3
Cundinamarca	556	491	65	13,2
Arauca	78	69	9	13,0
Risaralda	143	128	15	11,9
Antioquia	952	859	93	10,8
● Caldas	132	122	10	8,6
Atlántico	215	202	13	6,3
Norte Santander	209	201	8,4	4,2
La Guajira	109	109	-0,2	-0,2
Bogotá DC	494	500	-5,6	-1,1
Valle Del Cauca	826	868	-42	-4,8
Narino	169	197	-28	-14,0
Vichada	5	6	-1	-16,7
Choco	16	22	-5,6	-25,9
Departamento Sin Asignar	1	2,2	-1,2	-54,5
Vaupés	0	1	-1	-100,0



Fallecidos por siniestros viales a 30 días según Departamento
y Municipio de ocurrencia del siniestro.

Departamento	Municipio	Código Municipio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Promedio Anual	Variación frente al promedio
CALDAS	AGUIANAS	17013	3	5	3	9	3	2	4,2	-52,0%
	ANSERMA	17042	5	2	1	8	9	1	4,3	-76,9%
	ARANZAZU	17050	0	1	1	2	2	2	1,3	50,0%
	BELALCAZAR	17088	2	0	2	3	4	2	2,2	-7,7%
	CHINCHINA	17174	12	6	16	6	9	9	9,7	-6,9%
	FILADELFIA	17272	0	0	1	0	2	2	0,8	140,0%
	LA DORADA	17380	17	15	11	13	20	12	14,7	-18,2%
	LA MERCED	17388	1	0	1	1	1	0	0,7	-100,0%
	MANIZALES	17001	49	43	48	53	47	35	45,8	-23,6%
	MANZANARES	17433	0	2	0	2	1	7	2,0	250,0%
	MARMATO	17442	0	2	2	4	3	1	2,0	-50,0%
	MARQUETALIA	17444	0	0	1	0	3	1	0,8	20,0%
	MARULANDA	17446	1	0	0	0	0	1	0,3	200,0%
	NEIRA	17486	4	4	2	5	2	7	4,0	75,0%
NORCASIA	17495	0	0	0	1	1	0	0,3	-100,0%	
PACORA	17513	1	0	2	0	1	1	0,8	20,0%	

Línea del tiempo del PESV



Línea del tiempo del PESV

Plan Estratégico de Seguridad Vial: herramienta de gestión que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas de planificación, implementación, seguimiento y mejora que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado existentes en Colombia, **encaminadas a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir su accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos.**

Decreto 1252/21; art1

...Disminución de la accidentalidad y del impacto en el que pueden verse inmersos los actores viales...



PESV es una herramienta que...

- Previene la accidentalidad vial
- Promociona el integro comportamiento de los actores viales
- Ama la familia integralmente


Guia Metodologica PESV VERSION 2022

Resolución 20223040040595 del 12/07/22




PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.


Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar la *“Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”*, contenida en el anexo de la presente resolución, la cual hace parte integral de la misma.



Artículo 2. Ámbito de aplicación. La *“Metodología para el diseño, Implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”*, contenida en la presente resolución, aplica a todas las entidades, organizaciones o empresas del sector público o privado obligadas a diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019, así como al Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Transporte y Organismos de Tránsito como autoridades de verificación a la implementación en el marco de sus competencias y de conformidad con el artículo 1 de la Ley 2050 de 2020.



Artículo 3. Entidades, organizaciones o empresas nuevas. Los sujetos obligados a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, que se creen con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución, deberán diseñarlo e implementarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de su constitución.



Artículo 4. Transitorio. Las entidades, organizaciones o empresas obligadas a diseñar e implementar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial que hayan registrado y/o cuenten con aval emitido por la autoridad competente con anterioridad a la entrada en vigencia de este acto administrativo deberán actualizarlo en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución.

Artículo 5. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación en el diario oficial y deroga la Resolución 1565 de 2014 del Ministerio de Transporte.

Respecto del tamaño de la organización, para efectos del PESV, se define en función de:

- a) **Flota de vehículos automotores o no automotores:** incluye el número de vehículos automotores y no automotores puestos al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, ya sean vehículos propios, arrendados, en leasing, renting, entre otros, o que hagan parte de cualquier modelo de vinculación, contratación, intermediación o administración que realice la organización con el propietario, tenedor o conductor del vehículo, también incluye los vehículos utilizados por los contratistas y trabajadores de la organización, o
- b) **Conductores contratados o administrados por la organización:** corresponde al número de personas que utilizan un vehículo automotor y no automotor puesto al servicio de la organización para el cumplimiento de sus funciones, independientemente del modelo de contratación o administración (vinculación o intermediación) que utilice la organización.

Misionalidad y Tamaño

Misionalidad Tamaño	Organizaciones de Transporte	Organizaciones Diferentes a Transporte
Básico	Entre 11 y 19 vehículos, Entre 2 y 19 conductores	Entre 11 y de 49 vehículos, Entre 2 y 49 conductores
Estándar	Entre 20 y 50 vehículos, Entre 20 y 50 conductores	Entre 50 y 100 vehículos, Entre 50 y 100 conductores
Avanzado	Más de 50 vehículos, Más de 50 conductores	Más de 100 vehículos, Más de 100 conductores

Nivel	Pasos aplicables
Básico	17
Estándar	22
Avanzado	24

Pasos Diseño e Implementación PESV



BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://ansv.gov.co/es/prensa-comunicados/6812>
- 2 <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10363/mintransporte-establece-nueva-norma-para-que-empresas-actualicen-los-planes-estrategicos-de-seguridad-vial/#:~:text=El%20Decreto%201252%20de%202021%20determin%C3%B3%20que%20las%20entidades%2C%20organizaciones,dise%C3%B1ar%20e%20implementar%20su%20PESV>
- 3 <https://mintransporte.gov.co/publicaciones/9182/proyectos-actos-administrativos/#>



EXPERTO LÍDER

Comunidad de la Seguridad Vial

Andrés Guzmán

svauditor@outlook.com

Instagram: afelipe_25

Cali - Colombia



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



EXPERTO

Julio Patarroyo
Ingeniero Industrial, Especialista SST
julioricardop@hotmail.com.
Contacto: +57 3123606907



“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”



GESTIÓN INTEGRAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS ELÉCTRICOS

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Generalidades de la Gestión Integral de Riesgos.
Objetivos
Definiciones



Momento 2

El Riesgo Eléctrico y la Gestión Integral



Momento 3

Conclusiones y Recomendaciones



OBJETIVO GENERAL

Comunicar a los participantes,
las principales acciones para
la Gestión Integral del Riesgo
Eléctrico



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Definir gestión
del riesgo
eléctrico en
seguridad y
salud en el
trabajo



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Establecer los
principales
elementos para la
gestión del riesgo
eléctrico en las
empresas



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Realizar
Recomendaciones
para la gestión del
riesgo eléctrico en
las empresas

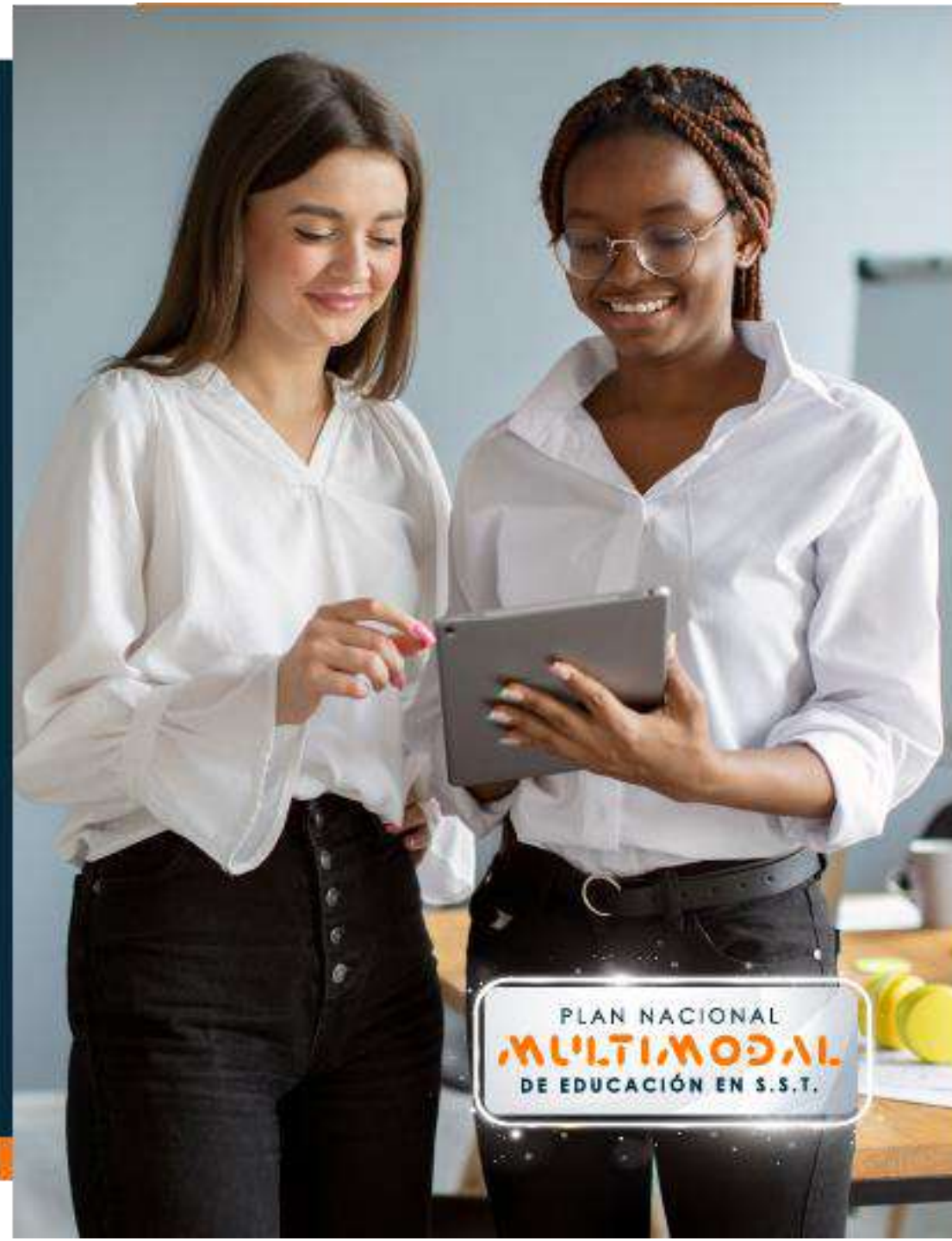
El Riesgo Eléctrico

Gestión Integral

Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. Art. 2.2.4.6.23, Dec. 1072/2015

La gestión el riesgo “coordina las actividades para dirigir y controlar una organización con respecto al riesgo”

Compendio NTC de gestión del riesgo / ICONTEC



El Riesgo Eléctrico



Gestión Integral

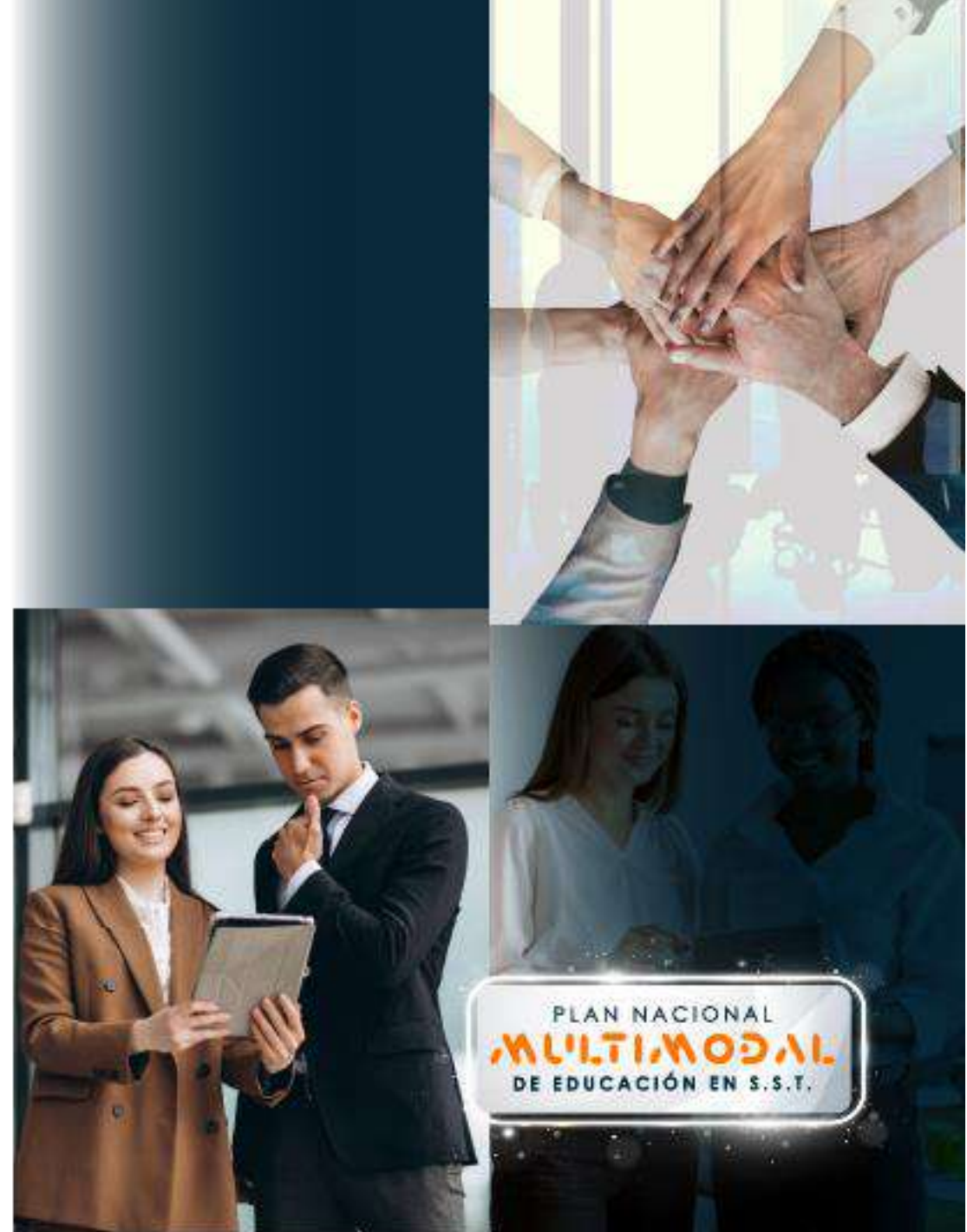
La gestión del riesgo eléctrico permite mitigar los riesgos existentes en una organización hacia la reducción de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y las pérdidas asociadas, ayudando a incrementar su productividad



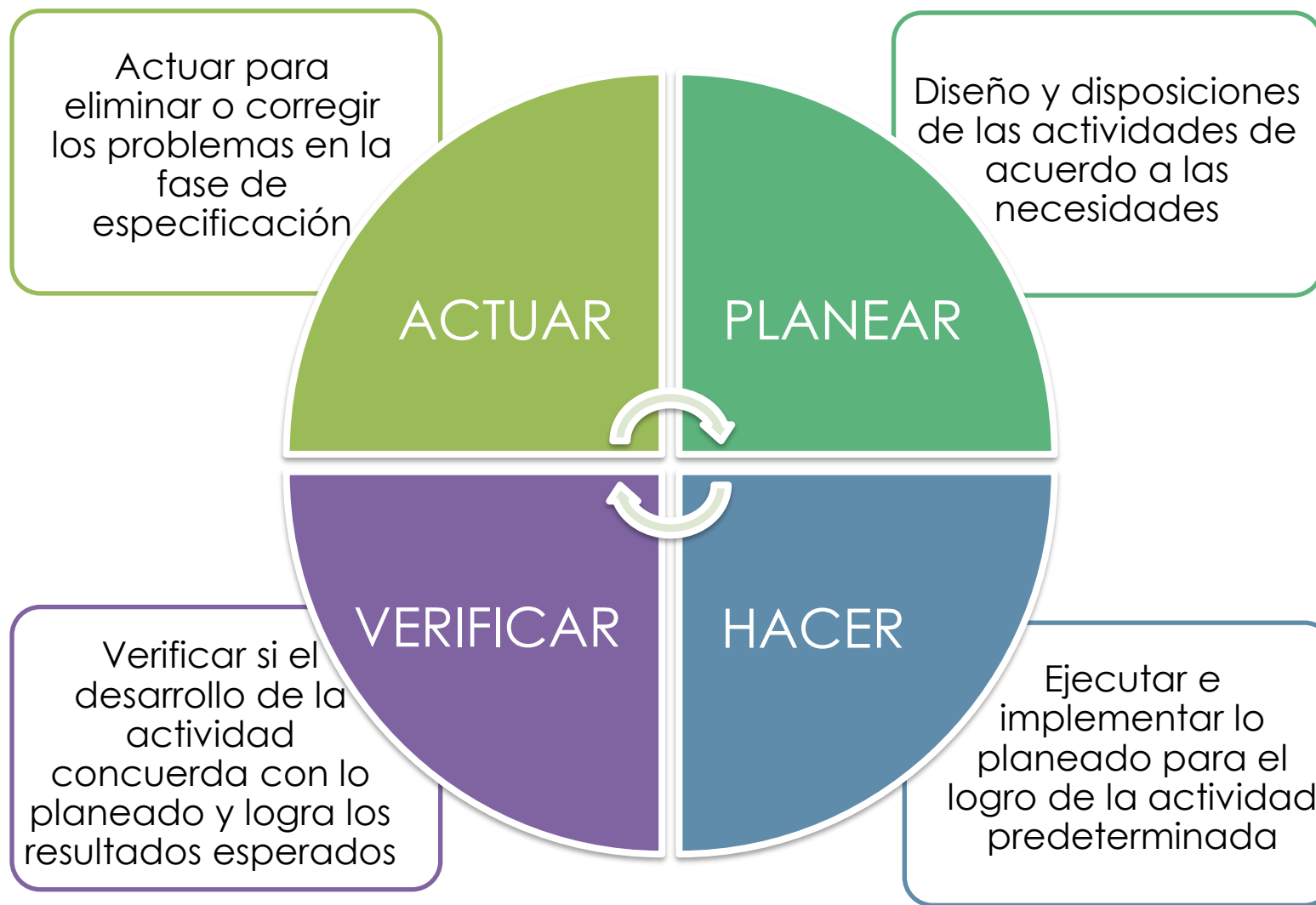
Gestión Integral del Riesgo Eléctrico

Definición

-  Conjunto de acciones orientadas a la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar, evaluar y controlar los riesgos eléctricos en una organización
-  También se puede considerar como un proceso que valiéndose de la aplicación de procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, permite la identificación, evaluación, control y seguimiento de los Riesgos Laborales.



El ciclo P.H.V.A SISTEMAS DE GESTION



Planear



- ✓ Política
- ✓ Objetivos
- ✓ Recursos
- ✓ Responsabilidades
- ✓ Indicadores
- ✓ Evaluación inicial del riesgo eléctrico
- ✓ Programa de capacitación
- ✓ Prioridades en cuanto a la normatividad en riesgo eléctrico a cumplir
- ✓ Riesgos eléctricos críticos a intervenir
- ✓ Efectividad de las medidas de control (Impacto de la gestión del riesgo)
- ✓ Principales causas de la accidentalidad

Hacer



- ✓ Medidas de prevención y control:
Esquema de jerarquización; Eliminación, Sustitución, Ingeniería, Administrativos, EPPs
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Ejecución del plan de capacitación
- ✓ Inspecciones a circuitos, instalaciones eléctricas, equipos y maquinaria
- ✓ Adquisiciones
- ✓ Contratación: proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas,

Verificar



- ✓ Revisión por la Dirección
- ✓ Auditorías
- ✓ Los objetivos están alineados con las prioridades en SST y son revisados anualmente teniendo en cuenta las nuevas prioridades
- ✓ Se llevan análisis de la accidentalidad ocurrida y sus causas
- ✓ Se mantiene actualizada y se mejora la identificación de peligros y la evaluación y valoración de riesgos eléctricos
- ✓ Revisión de la efectividad de las medidas de control
- ✓ Se identificaron las pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos relacionados con SST

Actuar



- ✓ Evidencia, documentación y responsables de la identificación de no conformidades y de la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora
- ✓ Evidencia de la implementación y efectividad de las acciones preventivas, de mejora y correctivas a partir del plan de acción de las auditorías y la Revisión por alta dirección hacia la eficacia de las actividades de gestión de los riesgos

Dentro de la documentación que es necesario tener en cuanto a gestión del riesgo eléctrico se debe incluir:

- ✓ Identificación anual de peligros y evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles
- ✓ La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ✓ Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
- ✓ Matriz legal actualizada
- ✓ Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios

Proceso de Gestión del Riesgo Eléctrico

COMUNICACIÓN Y CONSULTA

MONITOREO Y REVISIÓN

1. ESTABLECER EL CONTEXTO



Cada empresa debe establecer su propio contexto **Estratégico, Organizacional y de Gestión de riesgos** que define la relación entre la organización y su entorno y que permita identificar bajo qué condiciones ocurrirá el resto del proceso.



2. IDENTIFICAR LOS RIESGOS



Proceso para determinar **qué** puede suceder, **por qué** se podría dar y **cómo** puede darse, de manera que haya elementos base para el análisis posterior



Evaluación de los riesgos en términos de la **posibilidad** según los controles. Se estima un riesgo al combinar con la consecuencia.



3. ANALIZAR LOS RIESGOS



Evaluación de los riesgos en términos de la(s) **consecuencia(s) potenciales**. Se estima un riesgo al combinar con la posibilidad.



Comparación entre los niveles estimados de riesgo contra los criterios preestablecidos que permita clasificarlos de manera que se ordenen por **prioridades de intervención**. Los riesgos bajos son aceptables y no requieren intervención



4. VALORAR LOS RIESGOS



Aceptar y monitorear los riesgos de baja prioridad. Para los demás riesgos, desarrollo e implementación de un **plan de gestión** específico (incluye actividades y programas), que incluya los recursos necesarios



5. TRATAR EL RIESGO

Análisis de Contexto

CONTEXTO EXTERNO (Análisis PESTAL)

- ✓ Ambiente social y cultural, político, legal, reglamentario, financiero, tecnológico, económico, natural y competitivo
- ✓ Tendencias de los riesgos que pueden impactar a la organización
- ✓ Partes interesadas externas y sus percepciones

CONTEXTO INTERNO / ORGANIZACIONAL (Análisis DOFA)

- ✓ Alineación con la cultura
- ✓ Alineación con la estrategia de la empresa
- ✓ Alineación con la estructura y la organización
- ✓ Recursos y conocimientos
- ✓ Partes interesadas internas y sus percepciones

CONTEXTO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

- ✓ Definir objetivos y metas para gestión del riesgo
- ✓ Definición de las actividades a realizar y responsabilidades
- ✓ Criterios de evaluación para aceptabilidad del riesgo y tratamiento del riesgo
- ✓ Criterios de desempeño y eficacia de la gestión

Identificar los Riesgos

1. FUENTES DE RIESGO

Peligros, situación o acto
Lista de procesos de trabajo

2. QUÉ PUEDE SUCEDER

Consecuencias, áreas de
impacto

3. CÓMO PUEDE DARSE

Proceso(s) que pueden
hacer que se materialice el
riesgo.

Tener en cuenta los
Controles existentes

4. POR QUÉ SE PODRÍA DAR

Causas / condiciones que
pueden llevar a la
materialización del riesgo

Analizar los Riesgos

- Comprensión del riesgo.
- Fundamental para valorar el Riesgo y para la toma de decisiones.
- Permite dar una estimación del riesgo (probabilidad vs consecuencia).



1. Identifique las causas y fuentes de riesgo
2. Establezca las consecuencias
3. Determine la probabilidad que las consecuencias se puedan dar
4. Tenga en cuenta los factores que puedan cambiar la probabilidad (controles existentes)
5. Se pueden usar diversas herramientas para analizar los riesgos

Analizar los Riesgos

ANÁLISIS DE RIESGOS		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
PROBABILIDAD	BAJA			
	MEDIA			
	ALTA			

Herramientas

- ✓ Evaluación general de riesgos
Guía técnica colombiana GTC45
What if...?
- ✓ AMFE/FMEA (Análisis Modal de Fallos y Efectos)
- ✓ HAZOP
- ✓ Árbol de Fallos
- ✓ Análisis de Trabajo Seguro (ATS)

Tipos de riesgo a tener en cuenta por parte de las empresas

Riesgo inherente es aquel al que se enfrenta la empresa, que es propio o natural del trabajo en ausencia de acciones de control y/o que no puede ser eliminado



Riesgo potencial es todo aquel que se asocia a un proceso y que podría expresarse en cualquier momento



Riesgo residual es aquel que queda después de que la empresa implementa las acciones de control respectivas



Riesgo inminente es aquel cuya ocurrencia y sus consecuencias pueden darse de manera inmediata y que resulta muy importante cuando puede causar alto potencial de pérdida, lesiones graves o la muerte



Riesgo expresado es aquel que ocurrió y que permitió la materialización de las consecuencias.

Valorar los Riesgos

1

MEDIR EL RIESGO Y COMPARAR CONTRA UN PATRÓN:

Se establece si el riesgo es alto, medio, bajo y cuales de estos son intolerables. (se deben intervenir)

2

¿EL RIESGO ES ACEPTABLE?

Decidir si el riesgo se acepta o no con las consecuencias que pueda traer. Los riesgos no aceptables se deben intervenir

3

PRIORIZAR

Establecidos los riesgos aceptables. Estos no se intervienen prioritariamente.

Los no aceptables se intervienen definiendo un orden de acuerdo con el grado de riesgo y el potencial de pérdida asociado

Valorar los Riesgos

1

MEDIR EL RIESGO Y COMPARAR CONTRA UN PATRÓN

Los riesgos en rojo (eléctrico) y naranja (Mecánico), son intolerables por la alta probabilidad y/o alto potencial de daño y deben intervenir

ANÁLISIS DE RIESGOS		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑO	DAÑO	EXTREMADAMENTE DAÑO
PROBABILIDAD	BAJA			
	MEDIA			
	ALTA			

2

¿EL RIESGO ES ACEPTABLE?

La organización consciente del potencial de daño de los riesgos beige (riesgo biomecánico), decide también intervenirlos



3

PRIORIZACIÓN

La empresa define iniciar la intervención en la riesgo por tareas de alto riesgo como eléctrico y el riesgo mecánico y luego el riesgo biomecánico



Jerarquía de las Medidas de Prevención y Control:

- ✓ Eliminación peligro / riesgo
- ✓ Sustitución
- ✓ Controles de ingeniería (Origen/fuente, confinamiento/encerramiento, aislamiento y ventilación (General y localizada))
- ✓ Controles administrativos (incluye señalización, demarcación, alarmas, procedimientos de trabajo seguro, controles de acceso, permisos de trabajo)
- ✓ Equipos y elementos de protección personal y colectivo



Medidas de intervención de los riesgos ocupacionales

Eliminación peligro / riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo

Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo

Controles de ingeniería Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio incluidos confinamiento/encerramiento, aislamiento y ventilación (General y localizada)

Controles administrativos Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro (Incluye señalización, demarcación, alarmas, procedimientos y trabajos seguros, controles acceso, permisos de trabajo)

Equipos y elementos de protección personal y colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud"

Medidas de intervención de los riesgos ocupacionales

Las medidas de prevención y control deben ser acordes con el riesgo que se requiere mitigar o controlar en cuanto a:

- ✓ Ser proporcionales y suficientes con la prioridad de intervención definida por la empresa
- ✓ Deben ser acordes y orientadas al tipo de riesgo
- ✓ Deben cumplir con la legislación y normatividad vigentes
- ✓ Deben ser ajustadas a la actividad económica de la empresa y con participación de varios actores
- ✓ Debe contar con los recursos financieros, técnicos y de personal necesarios para garantizar su efectividad
- ✓ En el caso de los EPP, deben usarse de manera complementaria a las otras medidas de control y nunca de manera aislada

Recomendaciones para determinar las medidas de control

1

Debe ser realizada por un equipo interdisciplinario integrado por trabajadores, jefes inmediatos, representante de mantenimiento, director de SST y representante de la alta gerencia con capacidad de decisión financiera

2

Esta determinación y el proceso realizado debe estar documentada y es la base para la toma de decisiones hacia la implementación de controles

3

Para cada uno de los riesgos identificados como críticos, tenga en cuenta qué puede suceder, por qué se podría dar y cómo puede darse, las causas básicas para efectos de establecer las medidas específicas de control.

Comunicación y Consulta

Comunicar y consultar es una actividad que se refiere al conocimiento que deben tener quienes participan en la gestión del riesgo, de manera que las decisiones que se tomen se hagan con la información actualizada.

Esta información permite que las personas que se exponen y aplican las medidas de control, sepan las razones que llevaron a estos controles.



Monitoreo y Revisión

El **monitoreo y revisión** es el proceso de seguimiento que se debe hacer al riesgo para asegurar que las acciones se cumplen con sus responsables y para identificar futuros cambios que deban ser revisados para ajustar los controles, manteniendo el riesgo dentro de un criterio de aceptabilidad



Conceptos de la Gestión del Riesgo

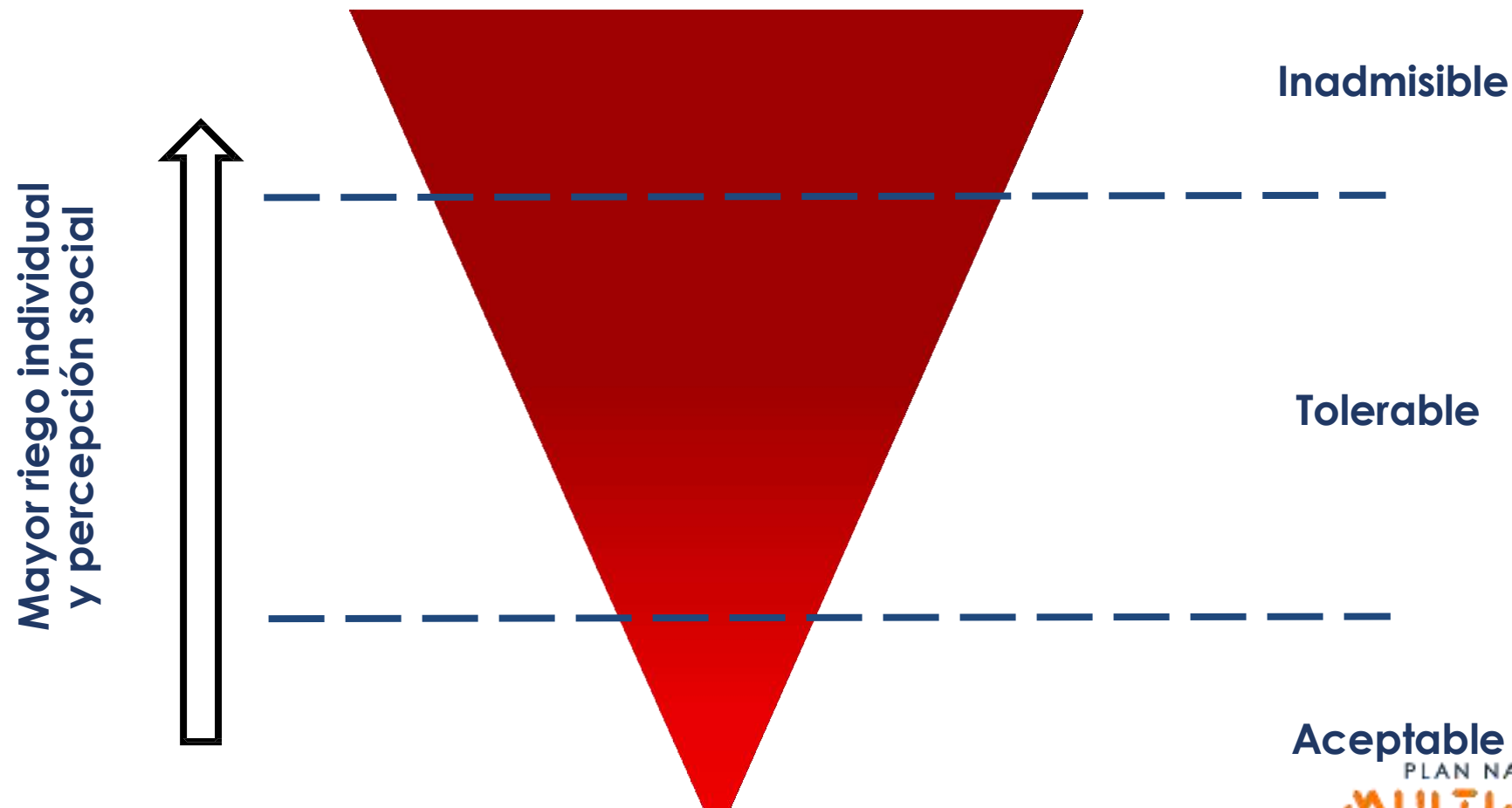
Aceptación del riesgo es la decisión informada y responsable de aceptar la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias que puedan derivarse de un riesgo

Reducción del riesgo corresponde a la aplicación de acciones con el fin de limitar la probabilidad de ocurrencia y sus consecuencias

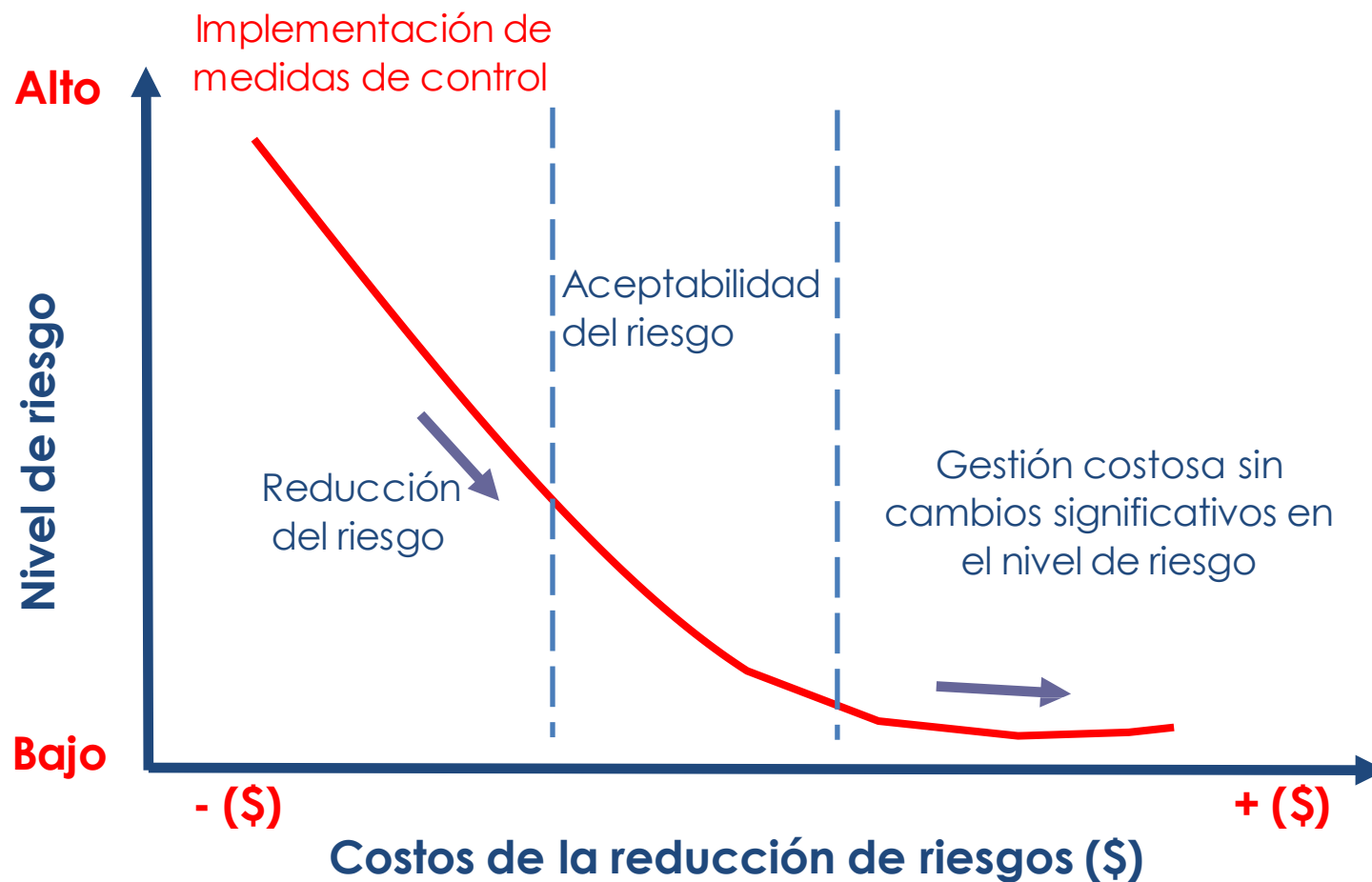
Retención de riesgo se refiere a la acción voluntaria o no de asumir la responsabilidad por las consecuencias por la ocurrencia o expresión de un riesgo

Transferencia del riesgo es el traslado de la responsabilidad por las consecuencias por la ocurrencia o expresión de un riesgo a través de un mecanismo legal

Reducción del riesgo a un nivel "tan bajo, como sea razonablemente factible"



Reducción del riesgo a un nivel "tan bajo, como sea razonablemente factible"



BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- 2 <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- 3 <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- 4 <https://camacol.co/sites/default/files/Resoluci%C3%B3n%205018%20del%202011%202019%20SST%20en%20energ%C3%ADa%20el%C3%A9ctrica.pdf>

PREGUNTAS



-
- 1 Pregunta 1
 - 2 Pregunta 2
 - 3 Pregunta 3

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



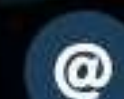
Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

POSITIVA EDUCA

Antes

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Después

Congreso 2022

Manizales más Positiva

Gestión Moderna

en Riesgo Laboral para el cuidado de la vida

11 y 12 de agosto

Con el acompañamiento de:



COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



EXPERTO

Michael Joseph Sanabria
joseph.sanabria@gmail.com
Contacto: +57 3125171266



“Si no sabes a dónde vas, ¿cómo esperas llegar allí?”.

Basil S. Walsh



■ GESTION INTEGRAL DEL RIESGO ■ QUIMICO

TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

El peligro químico en el ciclo de vida de las sustancias químicas en sector industria y servicios



Momento 2

La prevención de accidentes por la utilización de sustancias químicas en sector industria y servicios



Momento 3

La prevención de enfermedad laboral por exposición a sustancias químicas en sector industria y servicios



OBJETIVO GENERAL

Definir las medidas de control que se requieren para la prevención de accidentes y enfermedad laboral por la utilización de sustancias químicas en el sector industria y servicios, acorde a las necesidades específicas de cada empresa, a partir de la implementación de los parámetros definidos por Sistema Globalmente Armonizado



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Comprender como la implementación del Sistema Globalmente Armonizado es el punto de partida en la prevención de ATEL por utilización de sustancias químicas



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Relacionar los eventos que pueden ocurrir en la utilización de sustancias químicas que dan origen a un Accidente de Trabajo



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Establecer la relación causal para la aparición de enfermedades laborales por utilización de productos químicos

LINEA DEL TIEMPO

Las actividades del
area difieren

Las actividades del
area difieren

1993
Ley 55

Adopta Convenio 170
y Recomendación 177
Manejo Seguro de
sustancias químicas



2005
R. 1023

Guías ambientales
instrument
autogestion.
MinAmbiente



2016
CONPES 3868
POLÍTICA DE
GESTIÓN DEL
RIESGO



2021

R. 773
Reglamenta la
implementación del
SGA



2002
D. 1609

Transporte
Terrestre de
mercancías
peligrosas



2014
R. 1223

Curso de Conductores
de Transporte de
Mercancías Peligrosas

2018
D. 1496

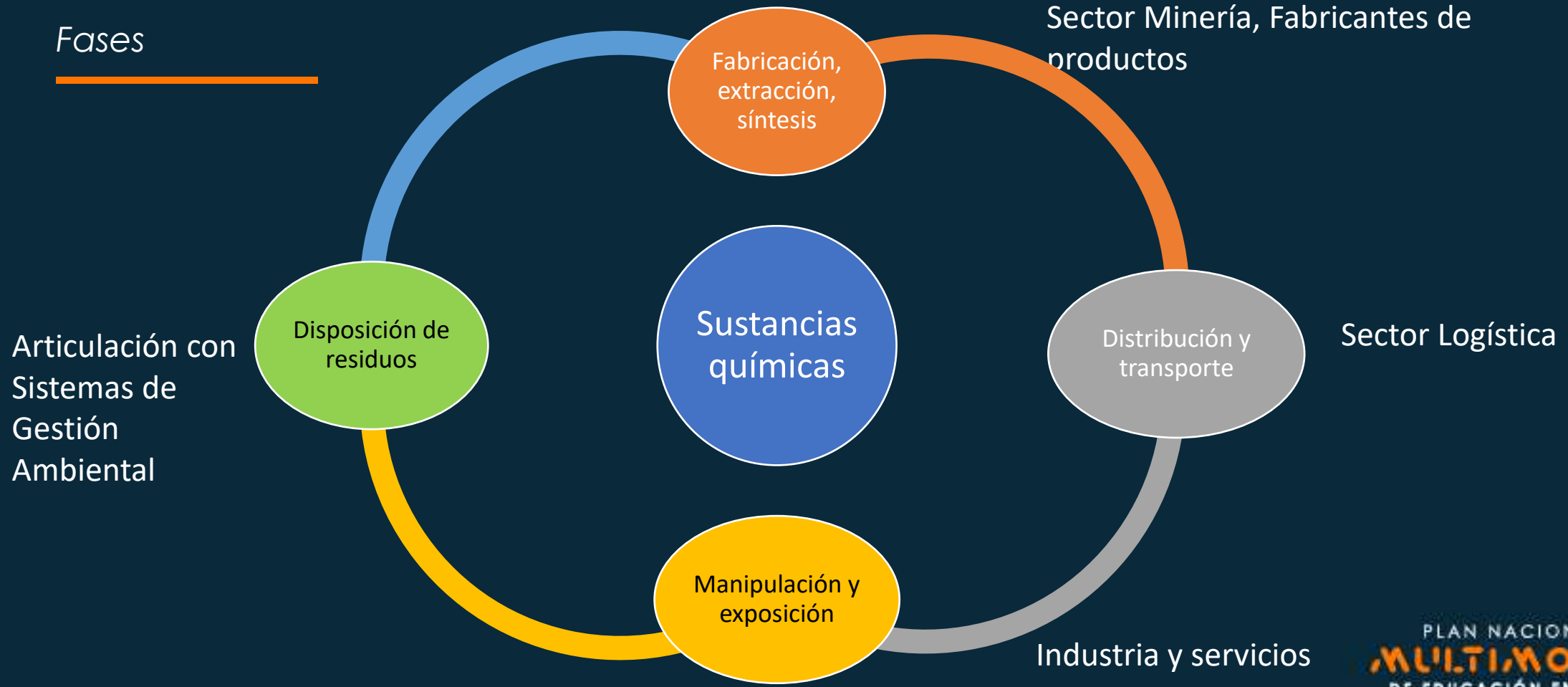
Adopta el Sistema
Globalmente
Armonizado



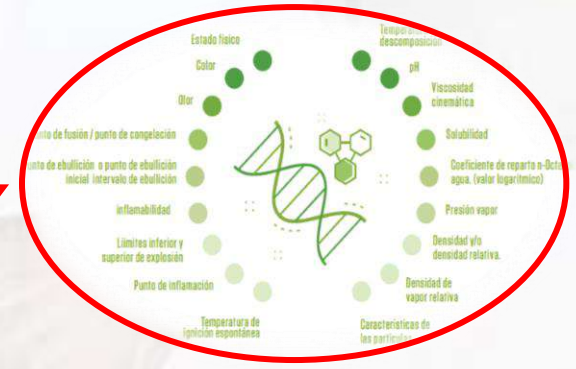
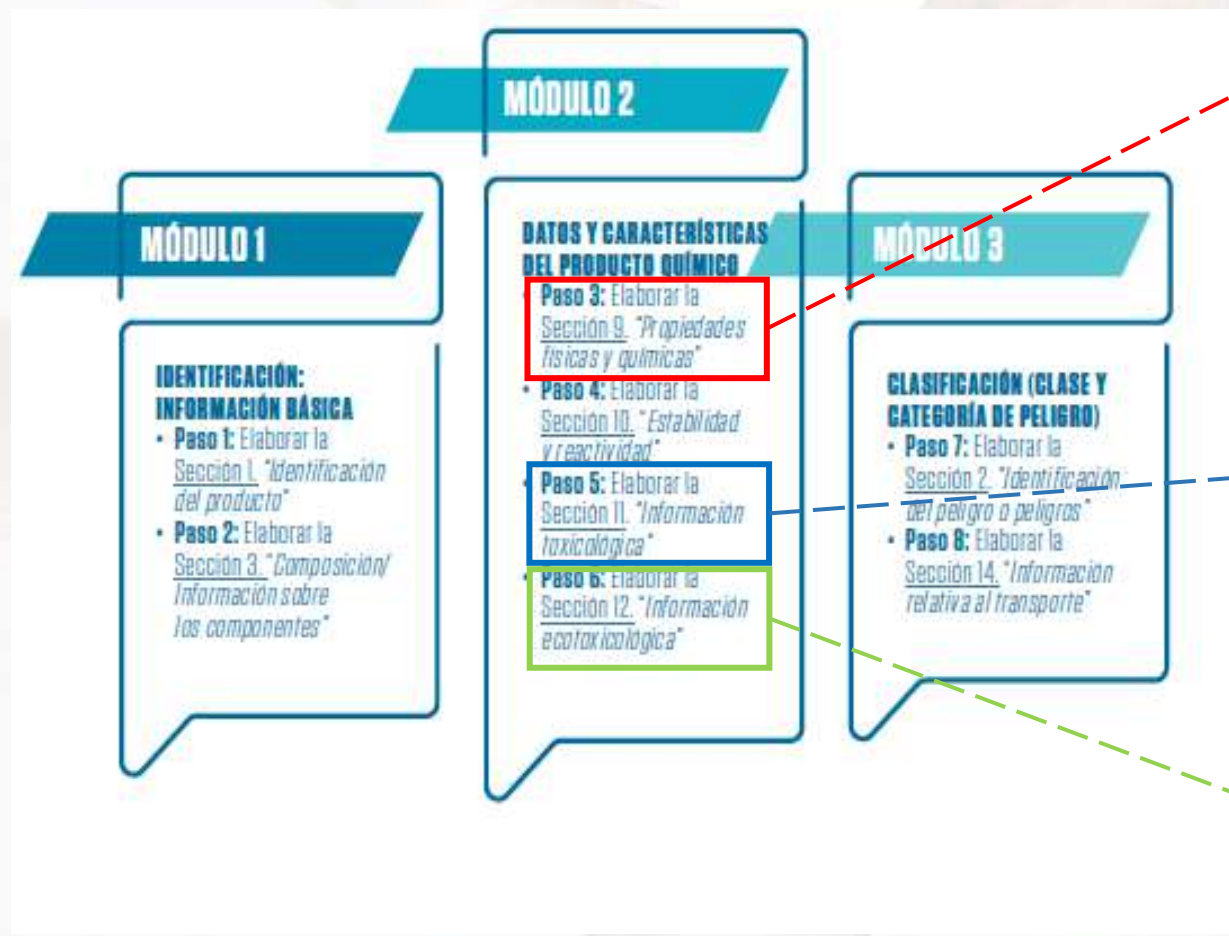
2021
D 1347
PPAM

CICLO DE VIDA DE PRODUCTOS QUIMICOS

Fases



ELABORACION DE FDS

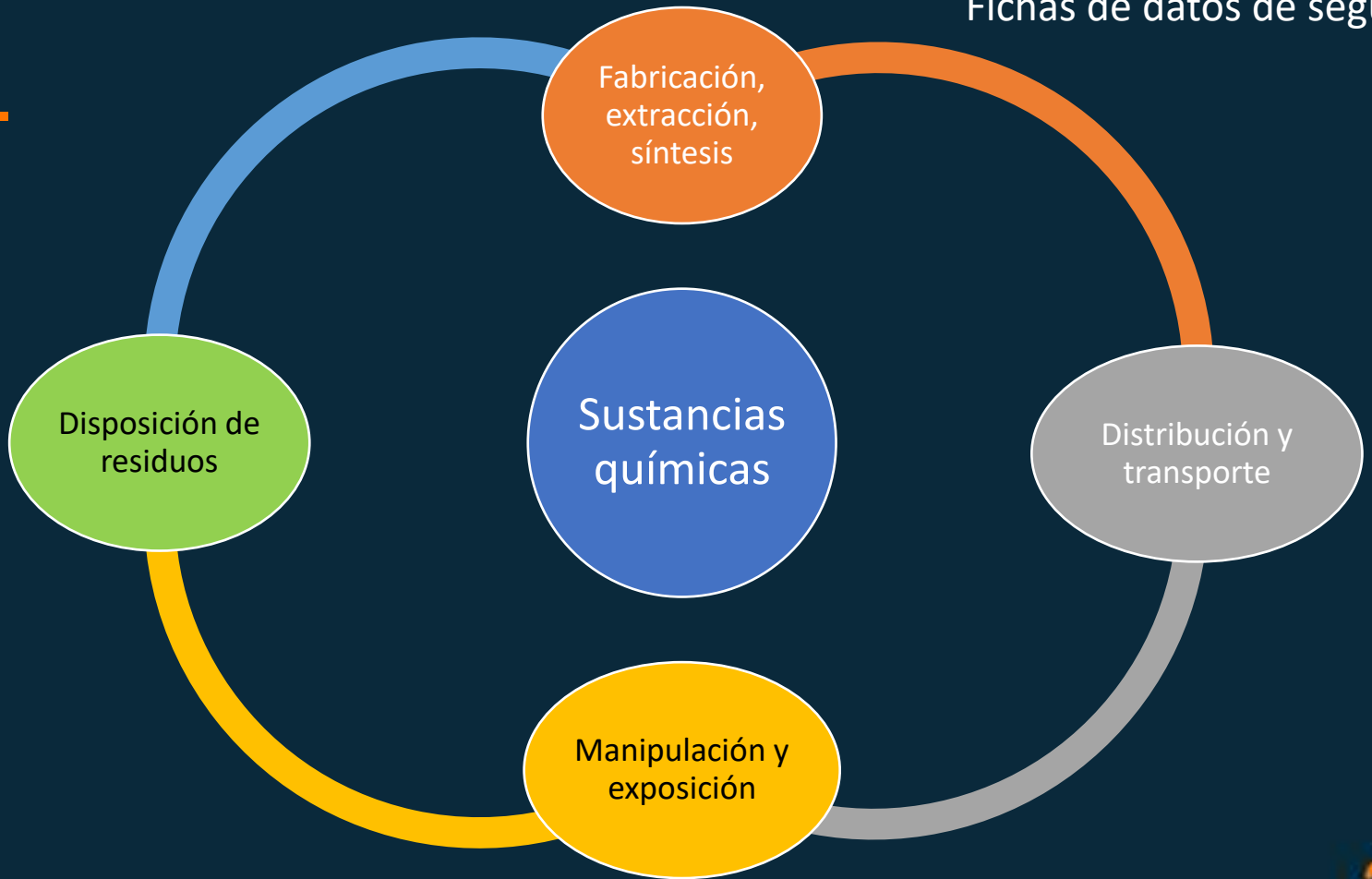


SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fases



Clasificación UN



Fichas de datos de seguridad

Transporte terrestre de mercancías peligrosas

Sistema de Comunicación de peligros

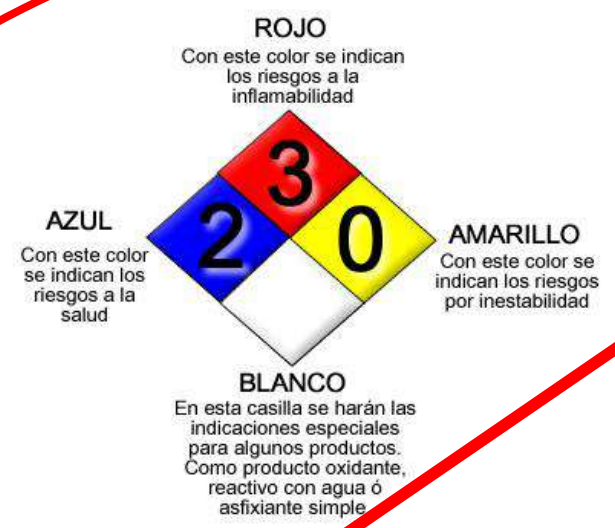
SISTEMAS DE COMUNICACION DE PELIGROS

Antes y ahora

Sistema de comunicación	AUTOR	Alcance	Normatividad
Diamante de fuego	NFPA (Estados Unidos)	Emergencias	No se normatizo en Colombia
HMIS III ®	NCPA (Estados Unidos)	Manipulación de sustancias químicas	No se normatizo en Colombia
Clasificación UN	Organización de Naciones Unidas	Transporte terrestre de mercancías peligrosas y residuos peligrosas	Decreto 1609 de 2002 (Hoy contenido en el D. 1079 de 2015). Resolución 1223 de 2014
Sistema Globalmente Armonizada	Organización de Naciones Unidas	Manipulación y almacenamiento de productos químicos	Decreto 1496 de 2018 y Resolución 773 de 2021

EQUIVALENCIA DE SISTEMAS DE COMUNICACION

No son equivalentes con SGA y Clasificación UN



Rombo NFPA 704 – Diamante de fuego , Estándar estadounidense para su uso por los cuerpos de emergencia propios



HMIS III ® , desarrollada por Entidad privada de EU para su uso exclusivo.

EQUIVALENCIA DE SISTEMAS DE COMUNICACION



Equivalencia en:

- Peligros físicos
- Simplificación y agrupación de varios símbolos por uno
- Cambio de colores para hacer mas sencilla su interpretación – Impresión deja de ser una barrera

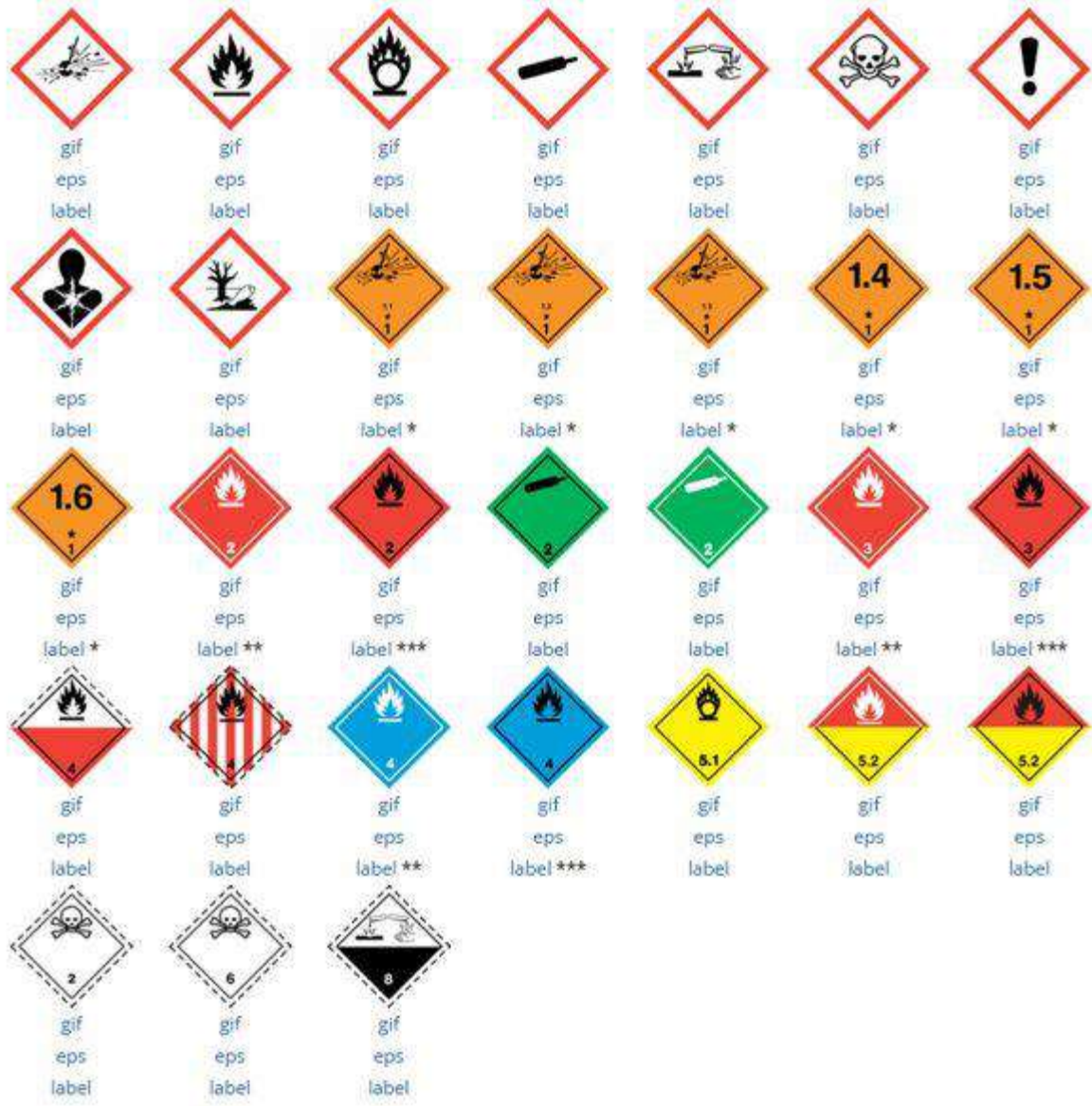
Aporte en

- Peligros a la salud
- Peligros al ambiente
- Frases de peligros (estándar) y Consejos de prudencia (ajustadas)

Los colores de los pictogramas de la Clasificación UN requieren un mayor costo de impresión

Al ser una mayor numero de pictogramas, requiere una mayor recordación

Clasificación UN tiene códigos de peligrosidad y código UN para atención de Emergencias, sin contemplar el aspecto relacionado con Enfermedad Laboral



SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO

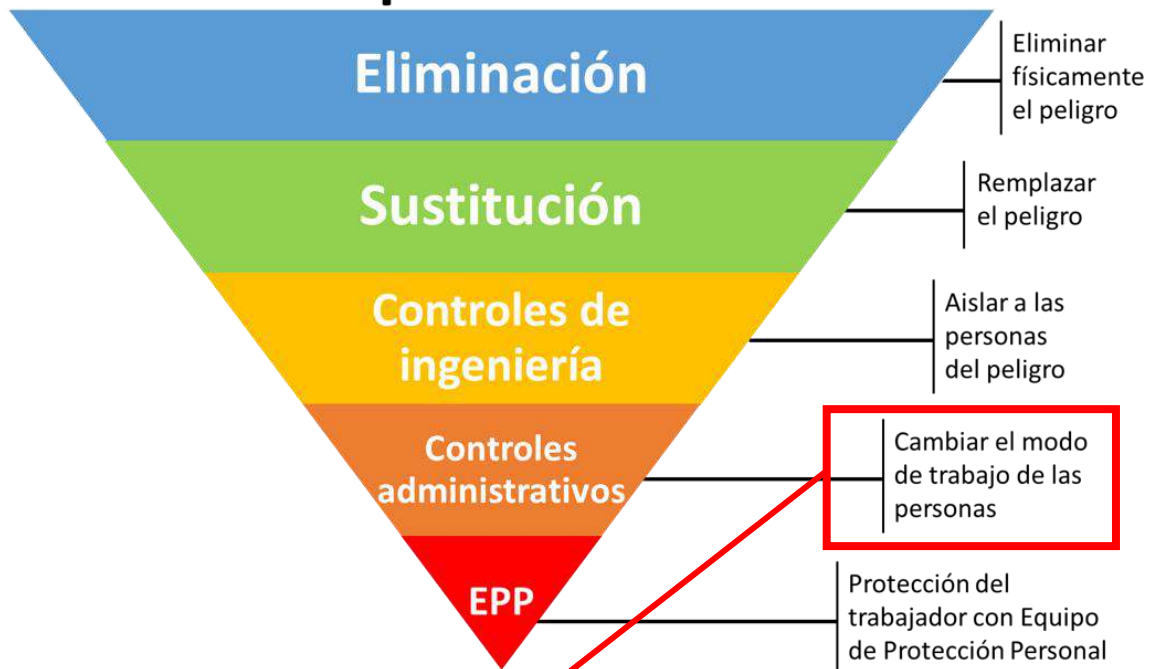


- Derecho a estar informado
- Comunicación universal y sencilla
- Pictogramas y simbología
- Etiquetas

¿Nivel educativo de la población trabajadora como interviene en la implementación de este sistema?

Mayor efectividad
Menor efectividad

Jerarquía de control



Propiedades Intrínsecas



PROCESO

PELIGRO QUIMICO

Derecho a estar informado = Base de la prevención del riesgo químico por ATEL



Fichas de datos de seguridad bajo parámetros de SGA

FICHA DE DATOS DE SEGURIDAD

Términos normativos

- 2 años para sustancias puras
- 3 años para mezclas

Fichas de datos en otros idiomas

Acceso a personal competente para la elaboración

PYME como sector base del tipo de empresas en Colombia





ACCIDENTES DE TRABAJO

Transporte terrestre de mercancías peligrosas

Almacenamiento de productos químicos

Manipulación de sustancias corrosivas y de toxicidad aguda

Accidentes Mayores

Transporte de mercancías peligrosas

- Cadena de transporte
- Responsabilidades de los actores de la cadena logística
- Oferta en el mercado
- Disponibilidad de los conductores para hacer el curso de 60 horas



Accidentes de trabajo

- Peligrosidad de las sustancias
- Condiciones de puesto de trabajo
- Selección y uso de EPP
- Severidad y registro
- Competencia Stakeholder



Equipos de seguridad apropiados



Protocolos correctos?



Condiciones de proceso homogéneas?

Almacenamiento de productos químicos

CLASS	1	2	3	4	5	6	8
Chemical Segregation By Chemical Group.							
Explosive 1.0 Explosive	Segregate From	Segregate From	Segregate From	Segregate From	Segregate From	Segregate From	Segregate From
Compressed gases 2.1 Flammable	Segregate From	Keep Apart	Segregate From or Keep Apart	Segregate From	Segregate From	Segregate From	ISOLATE
2.2 Non Toxic Non flammable	Segregate From	Keep Apart	Keep Apart	Segregation may not be necessary	Segregate From	Segregation may not be necessary	Segregation may not be necessary
2.3 Toxic	Segregate From	Segregate From or Keep Apart	Keep Apart	Segregate From	Keep Apart	Segregate From	Segregation may not be necessary
Flammable liquids	Segregate From	Segregate From	Keep Apart	Segregate From	Keep Apart	Segregate From	ISOLATE
Flammable solids 4.1 Readily combustible	Segregate From	Segregate From	Segregation may not be necessary	Keep Apart	Keep Apart	Segregate From	Segregation may not be necessary
4.2 Spontaneously combustible	Segregate From	Segregate From	Segregation may not be necessary	Segregate From	Keep Apart	Segregate From	ISOLATE
4.3 Dangerous when wet	Segregate From	Segregate From	Segregation may not be necessary	Segregate From	Keep Apart	Segregate From	Segregation may not be necessary
Oxidising substances 5.1 Oxidising substance	Segregate From	Segregate From	Segregation may not be necessary	Segregation may not be necessary	Segregate From	Segregate From	Keep Apart
5.2 Organic peroxide	Segregate From	ISOLATE	Segregate From	Segregation may not be necessary	ISOLATE	Segregate From	ISOLATE
Toxic	Segregate From	Keep Apart	Segregation may not be necessary	Segregation may not be necessary	Keep Apart	Keep Apart	Segregation may not be necessary
Corrosive	Segregate From	Keep Apart	Keep Apart	Keep Apart	Keep Apart	Segregation may not be necessary	Keep Apart

Es comprensible? Control administrativo?

Almacenamiento de productos químicos

SGA				Inflamable		Oxidante		Corrosivo		Peligros a la salud	
SGA	SGA			Inflamable	Corrosivo	Oxidante	Corrosivo	Ácido	Cáustico	Peligros a la salud temperatura ambiente	Peligros a la salud refrigerados y congelados
	SGA	Pictograma	Pictograma								
			Clasificación UN	Inflamable	Miscelaneo	Oxidante	Miscelaneo	Corrosivo	Corrosivo	Tóxico, Nocivo	Tóxico, Nocivo
Clasificación UN	Pictograma										
Inflamable	Inflamable		Inflamable								
	Corrosivo		Miscelaneo								
Oxidante	Oxidante		Oxidante								
	Corrosivo		Miscelaneo								
Corrosivo	Ácido		Corrosivo								
	Básico		Corrosivo								
Peligros a la salud	Peligros a la salud temperatura ambiente		Tóxico, Nocivo								
	Peligros a la salud refrigerados y congelados		Tóxico, Nocivo								

PUEDEN ALMACENARSE JUNTOS Verificar reactividad individual utilizando Fichas de seguridad SGA.	PUEDEN SER COMPATIBLES Precaución, posibles restricciones. Revisar incompatibilidades individuales utilizando las fichas de seguridad SGA.	SON INCOMPATIBLES Se requiere almacenar por separado.
--	--	---

Matriz de compatibilidad a la medida



Condiciones de almacenamiento



Manipulación en almacenamiento

PPAM



Bhopal

Minamata

Explosiones en minería

Explosiones en buques petroleros

Atentados a oleoductos

Explosiones e incendios en fabricas



ENFERMEDAD LABORAL

Decreto 1477 de 2014

Decreto 2090 de 2003

- Guía para evaluar exposición
- IARC

Clasificación de enfermedades laborales por peligros químicos

Enfermedades definidas Decreto 1477 de 2014	Peligro asociado
Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias	Peligro biológico
Grupo II Cáncer de origen laboral	Peligro químico
Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético	Peligro químico
Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento	Peligro psicosocial
Grupo V Enfermedades del sistema nervioso	Peligro biomecánico, químico, Físico – Radiaciones ionizantes - Psicosocial
Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos	Peligro químico, físico – radiaciones no ionizantes
Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación	Peligro químico, físico – Ruido
Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular	Peligro químico y psicosocial

Clasificación de enfermedades laborales por peligros químicos

Enfermedades definidas Decreto 1477 de 2014	Peligro asociado
Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio	Peligro químico
Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y al hígado	Peligro químico
Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo	Peligro químico
Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo	Peligro Biomecánico
Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario	Peligro químico
Grupo XIV Intoxicaciones	Peligro químico
Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino	Peligro químico

BIBLIOGRAFIA

- 1 https://unece.org/DAM/trans/danger/publi/ghs/ghs_rev07/Spanish/ST-SG-AC10-30-Rev7sp.pdf. Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (SGA).
- 2 <https://safetya.co/normatividad/resolucion-773-de-2021/>. Resolución 773 de 2021 del Ministerio de Trabajo.
- 3 Velasco Tenorio, María del Rosario; Noriega Elío, Mariano Evaluación de las causas de accidentes y enfermedades en una industria manufacturera de vidrio Salud de los Trabajadores, vol. 14, núm. 1, enero-junio, 2006, pp. 5-17

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co