

PLANIFICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001:2007
PARA LA EMPRESA C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER
S.A.

AUTOR:
MAURICIO MEDINA SANCHEZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERIAS Y ADMINISTRACIÓN
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PIEDRECUESTA
2011

PLANIFICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001:2007
PARA LA EMPRESA C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER
S.A.

AUTOR:
MAURICIO MEDINA SANCHEZ

DIRECTOR:
INGENIERO. JOHAN FERNANDO SUAREZ FAJARDO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERIAS Y ADMINISTRACIÓN
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PIEDECUESTA
2011

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
GLOSARIO	11
RESUMEN GENERAL DEL TABAJO DE GRADO	16
ABSTRAC DEL PRUYECTO DE GRADO	18
INTRODUCCIÓN	20
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	21
1.1 NOMBRE DE LA EMPRESA	21
1.2 RESEÑA HISTÓRICA	21
1.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA	23
1.4 LOCALIZACIÓN	23
1.5 NÚMERO DE EMPLEADOS	23
1.6 MISIÓN	23
1.7 VISIÓN ACTUAL	24
1.8 VISIÓN PROPUESTA	24
1.9 ORGANIGRAMA	25
2. ANTECEDENTES	26
3. OBJETIVOS	29
3.1 OBJETIVO GENERAL	29
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
4. MARCO CONCEPTUAL	30
4.1 SEGURIDAD INDUSTRIAL	30
4.2 SALUD OCUPACIONAL	30
4.3 NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC OHSAS 18001	31
4.4 MARCO LEGAL	35
5. METODOLOGÍA DESARROLLADA CON BASE A LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO	37
5.1 OBJETIVO NUMERO UNO	37
5.1.1 LISTA DE CHEQUEO	37

5.1.2 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	40
5.2.3 VISITA A LA PLANTA Y A LOS PUESTOS DE TRABAJO	40
5.2 OBJETIVO NUMERO DOS	44
5.2.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA	44
5.2.2 POLÍTICA	44
5.2.3 PROGRAMAS DEL SISTEMA	44
5.3 OBJETIVO NUMERO TRES	45
5.4 ELABORACION DE LA PLANIFICACION DEL SISTEMA	46
5.5 NUMERALES	47
5.5.1 REQUISITOS GENERALES	47
5.5.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS, VALORACIÓN DE PELIGROS Y MEDIDAS DE CONTROL	47
5.5.3 CONSULTA Y COMUNICACIÓN	53
5.5.4 DOCUMENTACIÓN	53
5.5.5 CONTROL DE DOCUMENTOS	54
5.5.6 CONTROL DE REGISTROS	55
5.6 OBJETIVO NUMERO CUATRO	55
6. RESULTADOS OBTENIDOS CON BASE A LA METODOLOGÍA	56
6.1 LISTA DE CHEQUEO	56
6.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA	57
6.3 RESULTADOS DE LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE PELIGROS DENTRO DE LA EMPRESA	64

6.4 RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA, OBJETIVOS Y LOS DIFERENTES PROGRAMAS DEL SISTEMA	67
6.4.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	67
6.4.2 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	68
6.4.3 PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN	69
6.5 RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL DISEÑOS Y DOCUMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	70
6.6. RESULTADOS PARA LA REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES	70
7. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA	71
8. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE SENSIBILIZACIÓN	72
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	78

LISTA DE FIGURAS	PÁGINA
FIGURA 1: ORGANIGRAMA	25
FIGURA 2: CICLO PHVA	33

LISTA DE CUADROS

CUADRO 1: DESCRIPCIÓN DE NORMAS OHSAS	34
CUADRO 2: DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	38
CUADRO 3 : PERSONAL DE LA EMPRESA C.I. CA. CCA. SA	52
CUADRO 4: FACTOR DE PONDERACIÓN	52
CUADRO 5: RIESGOS Y CALIFICACIONES DE LA CONSECUENCIA	57

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: LISTA DE CHEQUEO	39
GRÁFICO 2: REQUISITOS DE LA NORMA OHSAS VS NECESIDADES DE CUMPLIMIENTO	56
GRÁFICO 3: PARTICIPACIÓN DE LOS FACTORES	64
GRÁFICO 4: FACTORES DE RIESGO SEGÚN GRADO DE PELIGROSIDAD	66

ANEXOS	PÁGINA
ANEXO A. LISTA DE CHEQUEO	79
ANEXO B. IMÁGENES DE LA EMPRESA	87
ANEXO C. PROCEDIMIENTOS	93
ANEXO C1. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL PARA LOS RIESGOS	94
ANEXO C2. PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	100
ANEXO C3. PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE REGISTROS	106
ANEXO C4. PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS	111
ANEXO C5. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES	117
ANEXO C6. PROCEDIMIENTO PARA LA CONSULTA Y COMUNICACIÓN	122
ANEXO C7. PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	127
ANEXO D. FORMATOS	132
ANEXO E. LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS	138
ANEXO F. FORMATO DE OBJETIVOS DEL SISTEMA	140
ANEXO G. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	143
ANEXO H. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	149

ANEXO I. FORMATO DEL SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA	181
ANEXO J. FORMATO DE SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD	185
ANEXO K. PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	188
ANEXO L. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	197
ANEXO M. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	268

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

ACCION CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

ACCION PREVENTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

CENTRO DE TRABAJO. Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL “COPASO”: Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa, tiene como objetivo promover y asesorar a los trabajadores y a la empresa, en el funcionamiento de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional de acuerdo con la legislación vigente y el PSO. Todas las empresas o instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio diez o más trabajadores, deben conformarlo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD: Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.

CRONOGRAMA: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.

DOCUMENTO: información y su medio de soporte.

DESEMPEÑO: resultados medibles del sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional relativos al control de los riesgos de seguridad y salud ocupacional de la organización, basados en la política y los objetivos del sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

EVALUACION DE RIESGO: Proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y decidir si este es tolerable o no.

FACTOR DE RIESGO: Es cualquier característica, elemento o circunstancia de individuos o de grupos de personas, que esta asociada con un aumento en la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud.

IDENTIFICACION DE PELEIGRO: proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus cualidades.

INCIDENTE: evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o victima mortal.

MEJORAMIENTO CONTINUO: proceso para fortalecer el sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional, con el propósito de lograr un mejoramiento en el desempeño de S&SO en concordancia con la política de S&SO de la organización.

NO CONFORMIDAD: cualquier desviación respecto a las normas, practicas, procedimientos, reglamentos, desempeños del sistema de gestión, etc., que puedan ser causa directa o indirecta de enfermedad, lesión, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

ORGANIZACIÓN: compañía, firma, empresa, institución o asociación, o parte o combinación de ellas, ya sea pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de actividades orientadas a promover la salud y el bienestar de los trabajadores, prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo ocupacionales, estrategias de promoción y prevención, atención y rehabilitación de los trabajadores. Hoy en día se considera que el programa de salud ocupacional es un conjunto de políticas, estrategias y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida del trabajador y el desarrollo de la organización.

La promoción de la salud y la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales, son las actividades prioritarias en salud ocupacional y por lo tanto a ellas se deben orientan principalmente los esfuerzos del programa.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL: Es la identificación ordenada y sistemática de los factores de riesgo derivados del ambiente de trabajo, de acuerdo con la ubicación de los factores de riesgo en las diferentes áreas de la Empresa y teniendo en cuenta la fuente de los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, además de la recomendación de medidas de intervención para su control y prevención de sus posibles consecuencias.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de

unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.

RIESGO: combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) eventos(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el (los) evento(s) o exposición(es).

RIESGOS PROFESIONALES: Según el Decreto Ley 1295 del 22 de Junio de 1994, son riesgos profesionales el accidente que se produzca como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

SALUD OCUPACIONAL: Es una disciplina orientada a promover el más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones físicas, mentales y sociales, mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo ocupacionales, para adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización; incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el

trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.”¹

¹ ICONTEC.Norma Tecnica Colombiana OHSAS 18001:2007.

RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO DE GRADO

TITULO: PLANIFICACION Y DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001:2007 PARA LA EMPRESA C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

AUTOR: MAURICIO MEDINA SANCHEZ

FACULTAD: Facultad de ingeniería industrial.

DIRECTOR: INGENIERO. JOHAN FERNANDO SUAREZ FAJARDO

RESUMEN

El siguiente documento presenta la planificación y documentación del sistema de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:2007 para la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. el cual se ha desarrollado por el método de Edwards Deming conocido como ciclo PHVA.

Se obtiene como resultado en el diagnostico inicial, la identificación de una amenaza importante para la empresa COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. dado que en sus diferentes procesos su principal recurso es el factor humano y este se encuentra expuesto a los riesgos inherentes en el desempeño de sus actividades con bajos estándares en seguridad y salud ocupacional, provocando así una alta probabilidad de ocurrencia de enfermedades profesionales e incidentes en las labores.

Al culminar el trabajo, la empresa COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. cuenta con la documentación que exige la planificación y otros numerales de esta, respecto al control de documentos y registros, también la implementación de algunos controles para los riesgos identificados en el panorama de riesgos, así mismo por intermedio de la matriz de requisitos legales y

de otra índole se logro identificar muchos más requisitos legales a los cuales debía dar cumplimiento la empresa.

Al momento de elaborar el panorama de riesgos, el programa de salud ocupacional y el reglamento de higiene y seguridad industrial, se contó con la ayuda de la administradora de riesgos profesionales a la cual esta afiliada la empresa, respecto a los requisitos legales se intento identificar y evaluar todos los requisitos legales a los cuales debe dar cumplimiento la empresa por medio de la matriz, por esta razón se recomienda a la empresa realizar la revisión y actualización de realizado del sistema por la persona encargada de seguridad y salud ocupacional.

PALABRAS CLAVES: NTC-OHSAS 18001, Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

GENERAL SUMMARY WORK OF DEGREE

TITLE: PLANIFICATION AND DOCUMENTATION OF THE SYSTEM OF INDUSTRIAL SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH, ACCORDING TO NTC-OHSAS 18001:2007 FOR THE ENTERPRISE C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

AUTHOR: MAURICIO MEDINA SANCHEZ.

FACULTY: Faculty of Industrial Engineering.

DIRECTOR: INGENIERO. JOHAN FERNANDO SUAREZ FAJARDO.

SUMMARY

The present document presents, the planification and documentation of the system of industrial safety and occupational health, according to NTC-OHSAS 18001:2007 for the enterprise C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. which was developed by the method of Edwards Deming know as cycle PHVA.

It is obtained as a result in the initial diagnose the identification of an significant threat to the enterprise COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. giving the fact that during the different processes its main source is the human factor and this factor is exposed to the inheriting risks while carrying out its activities with low standards in health and safety and by doing so it is provoking a high probability of occupational diseases and work incidents.

Upon completion of the labour, the enterprise COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. has documentation that requires the planning and other forms as such regarding the control of documents and records and also the implementation of some controls regarding the risks identified by the risks prospect

likewise through the matrix of legal requirements and others was able to identify many more legal requirements to which the company should comply.

When executing the risk prospect, the occupational health program and the rules of hygiene and industrial safety we could count on the help of a professional risk manager which is affiliated with the company, regarding the legal requirements.

We tried to identify and evaluate all the legal requirements to which the company must comply through the matrix and this is the reason why we recommended the company to review and update this system by the person responsible for occupational safety and health.

KEY WORDS: NTC-OHSAS 18001, System of safety management and occupational health.

INTRODUCCIÓN

Para las personas el desarrollo de una actividad económica es la base de sustento para suplir sus diferentes necesidades, alcanzando de esta manera una satisfacción como personas y superación como unidad familiar.

Para las empresas en la actualidad un factor importante es poder brindar seguridad a sus trabajadores, para ellos se hace indispensable tener unos procedimientos definidos los cuales ayudaran a identificar, definir y controlar los diferentes riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

La implementación de un sistema de seguridad industrial y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa, tiene objetivo principal la búsqueda de la protección total de los empleados mediante la adecuación de las instalaciones y de los diferentes procesos a través de un conjunto de procedimientos, donde se defina la mejor forma de realizar actividad que sean susceptibles de producir enfermedades profesionales o accidentes laborales.

Este proyecto de grado tiene como objetivo el diagnóstico, diseño y la documentación del sistema de gestión NTC- OHSAS 18001 en la empresa C.I. COMPAÑIA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. con el fin de preparar la empresa para la implementación, mediante el control de peligros y riesgos, que permiten brindar mejores condiciones laborales, evitando las ausencias, enfermedades y accidentes laborales que de una u otra forma intervienen negativamente en los resultados de la empresa.

Este programa de salud ocupacional debe estar acorde con los lineamientos establecidos por las leyes colombianas que hacen referencia a la importancia de promover, mantener y mejorar el lugar de trabajo, mediante puestos de trabajos seguros e higiénicos, para el bienestar del trabajador.

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1.1 NOMBRE DE LA EMPRESA

C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

1.2 RESEÑA HISTORICA

“En el año de 1989 por problemas económicos la Empresa Exportadora de Café Compañía Comercial Agrícola, ubicada en la calle 16 # 15-55 se fue a la quiebra; parte de la deuda que tenía la compañía era con una de las empresas del grupo ECOM llamada Atlantic con sede en los Estados Unidos. ECOM es el diminutivo de una empresa familiar que se conoce a nivel mundial como ESTEVEN CORPORATION, otra parte de la deuda era con el Banco Ganadero en ese momento, hoy día Banco BBVA; debido a las deudas aparece en ese momento el señor Ramón Vargas el cual ofrece una propuesta a las dos partes de adquirir la trilladora o de involucrarse en este asunto y volverse socio industrial, llegan a un mutuo acuerdo entre los tres y todo empieza a marchar sin ningún problema. Para no cambiar las siglas de exportación comercial agrícola se va a tres letras C.C.A los socios y Ramón Vargas deciden darle el nuevo nombre a la empresa de Compañía Cafetera Agrícola esto para que la empresa no sufriera drásticos cambios y se viera afectada en el mercado.

La empresa vuelve a funcionamiento a mediados de 1990 haciendo exportaciones de 30000 sacos al año, debido al buen manejo y a la excelente administración del señor Ramón Vargas la empresa empieza a tener un crecimiento bastante notable y se empieza a recuperar del déficit económico por el que había atravesado. En año 1996 la compañía decide compra una segunda trilladora ubicada en Popayán para su beneficio y aumentar su mercado en el sector cafetero por los departamentos de los Santander y Norte de Santander, César, Magdalena, Cauca,

Boyacá, entre otros y así también el potencial de producción para la exportación a países europeos.

Después de unos meses en este mismo año la compañía cancela toda deuda con el Banco Ganadero y es hay cuando el grupo ECOM decide comprar las parte que tenia el Banco y queda siendo dueña la empresa y teniendo como socio al señor Ramón Vargas. En el año de 1997 la sociedad decide comprar 5 trilladoras más para ampliar así a 7 empresas a nivel nacional y expandir su mercado.

A principios del año 2007 el grupo ECOM compra las acciones del señor Ramón Vargas por una gran suma de dinero pero quedando ellos como dueños absolutos de todas las trilladoras en Colombia.

La empresa multinacional grupo ECOM es una de las empresas más importantes a nivel mundial, ya que de los 58'000.000 de sacos producidos al año en el sector cafetero en todo el mundo, esta procesa entre 10'000.000 y 15'000.000 de sacos por año, cabe resaltar que es una empresa que se dedica a comercializar también diferentes clases de productos.

Actualmente la empresa santandereana es una comercializadora ya que es la única empresa de esta organización que esta dedicada a la exportación y es por esto que desde hace unos años a tras recibe el nombre de C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. desde el 2009 cuenta con nuevas instalaciones construida sobre 13000 mts², cuenta su propia báscula de pesaje, puertos para cargue y descargue de café y con una bodega de mas de 3000 mts² siendo esta una de las bodegas mas grandes y confortables que cuentan con la mejor tecnología de la región y porque no del país, se encuentra ubicada en el parque industrial de la ciudad de Bucaramanga”²

² PALABRAS TESTIMONIALES. MEDINA SANTOS, JOSÉ JOAQUÍN. Gerente Compañía cafetera agricola de santander s.a.

1.3 ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA

Compra, venta y exportación de café

1.4 LOCALIZACIÓN

km4 vía al palenque café Madrid parque industrial Bucaramanga etapa1 calle f manzana j.

1.5 NUMERO DE EMPLEADOS

5 administrativos

12 operativos

13 indirectos (Contratación por intermedio de cooperativas temporalmente)

1.6 MISIÓN

“La empresa compañía cafetera agrícola se Santander se enfoca en el Aumento de la productividad, generando mayores márgenes y optimizando costos operativos, identificando, midiendo y controlando los factores de riesgo, estableciendo políticas de gestión para optimizar la relación con los clientes y generando acompañamiento y desarrollo de proyectos de sostenibilidad y trazabilidad con los proveedores y desarrollar un programa para gestión de recursos humanos que busque un mejor ambiente laboral para todos los integrantes de la empresa.”³

³ Fuente: GERENCIA C.I COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A

1.7 VISIÓN ACTUAL

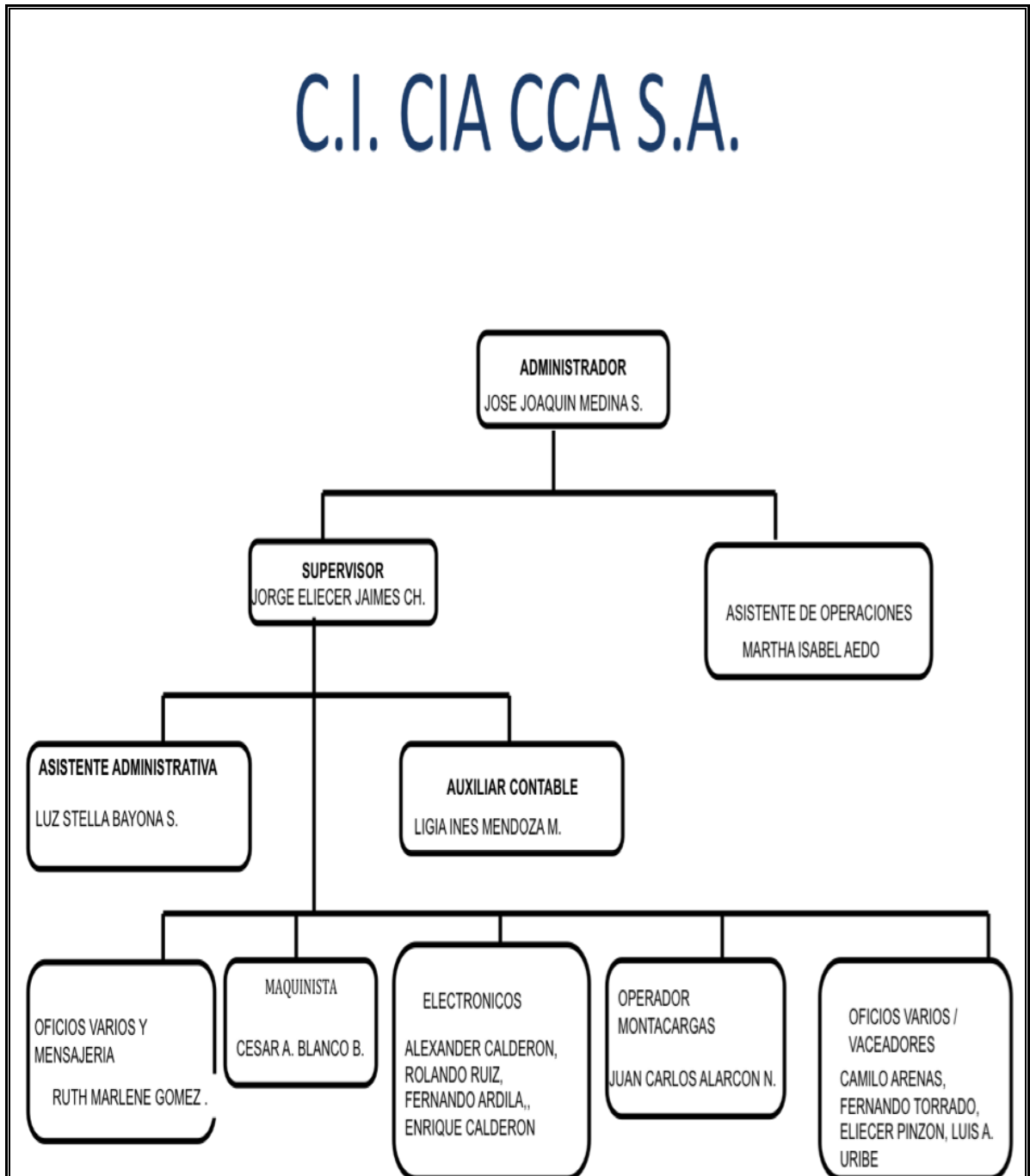
“En el 2010 ser una organización rentable constante en el negocio de comercialización de café, con una administración del riesgo, adecuada con propuestas de valor que generen clientes y proveedores leales, con un equipo humano que disfrute de su trabajo.”⁴

1.8 VISIÓN PROPUESTA

En el 2012 la compañía cafetera agrícola de Santander será una organización rentable y confiable en la comercialización de café, generando clientes y proveedores leales, con un recurso humano más competente con el fin de generar una mayor productividad y ser una de las empresas mas competitivas del sector y así tener una mayor rentabilidad y beneficios para sus integrantes.

⁴ Fuente: GERENCIA C.I COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A

1.9 ORGANIGRAMA



FUENTE: COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER

2. ANTECEDENTES

Hoy en día las empresas hasta ahora se están preocupando por el bienestar de sus empleados, ya que encuentran en ellos un recurso muy valioso el cual es un apoyo para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

En la compañía cafetera agrícola de Santander en materia de seguridad industrial y salud ocupacional trabaja con la ARP DE SURAMERICANA la cual brinda capacitaciones a la alta dirección acerca de los riesgos de la empresa; y charlas a sus empleados que puedan ayudar a mejorar las condiciones laborales.

En la empresa no existe documentación concerniente a seguridad industrial y salud ocupacional, siendo necesario el diagnóstico, el diseño y la documentación del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional basado en la norma NTC-OHSAS 18001.

Dentro de muchas empresas del sector cafetero del área metropolitana de Bucaramanga se encuentra la trilladora **C.I.PALONEGRO** la cual no tiene una certificación, ni tampoco la implementación de un sistema de seguridad industrial y salud ocupacional, pero si “cuentan con un programa el cual esta muy bien estructurado y diseñado, y que es manejado por un coordinador designado por la alta dirección trabajando en equipo con la ARP liberty S.A. realizando cada inicio de año un cronograma de actividades el cual es diseñado con el fin de cumplir diferentes programas en el transcurso del año que abarcarán charlas, capacitaciones, conferencias las cuales hablaran sobre los diversos tipos de responsabilidades que tiene cada trabajador en su puesto de trabajo”⁵. Por otro lado la empresa cuenta con una certificación muy importante la cual es las normas “**BASC** que está destinada a ayudar a las organizaciones en el desarrollo de una propuesta de Gestión en Control y Seguridad en el Comercio Internacional, que proteja a las empresas, a sus empleados y otras personas cuya seguridad pueda verse afectada por sus actividades. Muchas de las características de una

⁵ Palabras testimoniales de Nelson Castellanos, Coordinador de calidad EMPRESA C.I. PALONEGRO RACAFE.

administración efectiva no se pueden distinguir de las prácticas propuestas de administración de calidad y excelencia empresarial.

Estas directrices se basan en los principios generales de buena administración y están diseñadas para favorecer la integración de la Gestión en Control y Seguridad al sistema general de administración.”⁶

Dentro de este mismo sector encontramos también la empresa **SKN CARIBE CAFE** dedicada a la comercialización de café en Bucaramanga está constituida hace varios años en el sector cafetero no posee una certificación en seguridad industrial y salud ocupacional pero si cumple los diferentes requerimientos que exige la ley colombiana al darle a sus empleados las medidas de seguridad necesarias para brindarles un excelente ambiente de trabajo el cual ayudara al buen desempeño laboral.

“La empresa no tiene un departamento asociado o específico, tampoco tiene un encargado que se desempeñe en el área de seguridad industrial y salud ocupacional, es por ello que tienen un convenio con la ARP DE COLMENA, la cual les presta todo el apoyo necesario para cumplir con las diferentes actividades y requisitos que se deben llevar a cabo en el transcurso del año para evaluar los diferentes riesgos y peligros que corren los empleados en sus diferentes áreas de trabajo así mismo ofrece charlas, y capacitaciones para que los empleados estén lo mejor preparados para su labor y para algún momento de emergencia: la empresa espera hacia el futuro crecer más en todos los aspectos de SISO, quizá certificándose para poder tener una empresa mejor constituida la cual cumpla con todas las responsabilidades y requerimientos que exige esta norma para la salud y seguridad de todos los miembros de una organización.”⁷

La trilladora palonegro cuenta con una la certificación de las normas BASC ya que es una empresa exportadora y estas normas se basan en manejar o regular todo

⁶ world BASC organization , l n c .[en línea]. <http://www.wbasco.org/espanol/normas.htm>.> [citado el 13 de enero 2011]

⁷ Palabras testimoniales de Marco Antonio Bolivar Velez, Gerente de la empresa C.I. TRILLADORA SKN CARIBECAFE.

lo referente a las exportaciones a los Estados Unidos dándole como beneficio “Prestigio al obtener membresía de World BASC Organization (WBO), Certificación de su Sistema de Gestión en Control y Seguridad (SGCS), inclusión en la base de datos de empresas certificadas de WBO, Representatividad y facilitación de contactos ante las autoridades vinculadas al comercio exterior, Mayor confianza por parte de las autoridades, Disminución de costos y riesgos derivados del control a sus procesos.”⁸

⁸ world BASC organization , I n c .[en línea].<http://www.wbasco.org/espanol/beneficios.htm>.> [citado el 15 de enero 2011].

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar la planificación y documentación del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:2007 para la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Efectuar el diagnóstico de la situación actual de la seguridad industrial y salud ocupacional en la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A, con el fin de establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC OSHAS 18001.
- Establecer la política, objetivos y programas del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional con los requerimientos exigidos por la norma NTC-OHSAS 18001.
- Diseñar y documentar los procedimientos y demás requisitos de la planificación de la norma OHSAS 18001 para la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.
- Establecer todos lo requisitos legales con los cuales deba cumplir la empresa respecto a lo exigido por la legislación colombiana.

4.MARCO CONCEPTUAL

4.1 SEGURIDAD INDUSTRIAL

“Son lineamientos para el manejo de riesgos en la industria, también, anticipa, reconoce, evalúa y controla factores de riesgo.

La seguridad industrial se enfoca principalmente en la protección ocular y en la protección de las extremidades, ya que 25% de los accidentes ocurren en las manos, y el 90% de los accidentes ocurren por no traer consigo los elementos de seguridad pertinentes para realizar la actividad asignada. La seguridad industrial lleva ciertos procesos de seguridad con los cuales se pretende motivar al operador a valorar su vida, y protegerse a sí mismo, evitando accidentes relacionados principalmente a descuidos, o cuando el operador no está plenamente concentrado en su labor.”⁹

4.2 SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional consiste en planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de los diferentes programas y subprogramas de higiene, seguridad y medicina preventiva, ya que la salud ocupacional tiene como objetivo mantener y mejorar la salud de los empleados en su ambiente laboral.

La salud ocupacional tiene varios objetivos los cuales tienen como base el cuidado de la salud de los trabajadores, estos objetivos son los siguientes:

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores.
- Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.

⁹[Enlinea][http://www.simege.unal.edu.co/paginas/dw/buenas_practicas/manual_de_salud_ocupaciona
nal_riesgos_profesionales](http://www.simege.unal.edu.co/paginas/dw/buenas_practicas/manual_de_salud_ocupacional_riesgos_profesionales).

Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.

- Ubicar al trabajador en un puesto de trabajo, acorde con sus fisiológicas y psicológicas.

4.3 NORMA TECNICA COLOMBIANA NTC OHSAS 18001

La norma OHSAS 18001 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Esta norma contiene requisitos que pueden ser auditados objetivamente, sin embargo, no establece requisitos absolutos para desempeño en cuanto a S Y SO más allá de los compromisos, en la política de S Y SO, de cumplir los requisitos legales aplicables y otros que suscribe la empresa, con el fin de prevenir lesiones y enfermedades, y para la mejora continua.

Esta norma en S Y SO no incluye requisitos específicos para otros sistemas de gestión, tales como los de calidad, ambiente, seguridad o gestión financiera. Aunque estos elementos se pueden alinear o integrar con los demás sistemas de gestión.

“La función primordial de la norma sobre Seguridad Industrial y Salud Ocupacional es orientar, mantener y mejorar el estilo de vida laboral, acorde con el marco legal y lo convenido colectivamente; considerando los riesgos que ponen en peligro la integridad de todos y cada uno de los colaboradores de la organización, al igual, que los factores que la protegen y los que le permiten un desarrollo verdaderamente humano tanto desde la perspectiva individual como organizacional y colectiva. El sistema de gestión de Seguridad Industrial y Salud

Ocupacional ayuda a cumplir la legislación sobre el tema, permite reducir costos, brinda mayor credibilidad ante las partes interesadas.

BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR NTC-OHSAS 18001

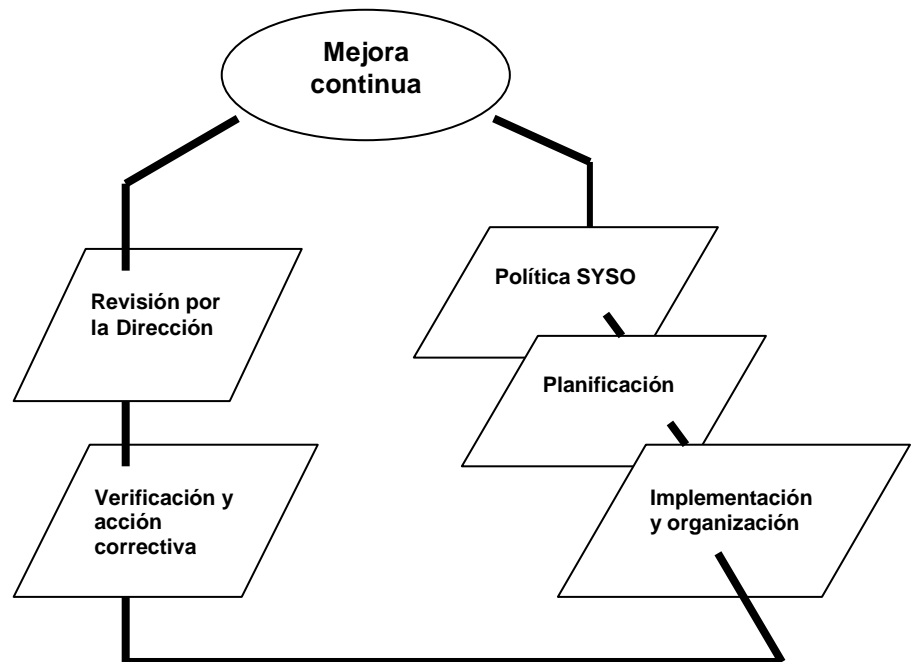
- Minimiza el riesgo de accidentes de empleados y otras partes interesadas (empleados, contratistas, proveedores, aseguradoras de Riesgos profesionales, autoridades competentes, visitas, accionistas, clientes, entre otros)
- Disminuye los costos generados por lesiones o accidentes.
- Mejora el control sobre el cumplimiento de las leyes vigentes.
- Mejora la imagen de la organización.
- Genera un mayor desempeño de los negocios.
- Brinda un mejor posicionamiento ante las aseguradoras.
- Mejora el ambiente laboral.
- Brinda mayor confianza a la comunidad.
- Las aseguradoras pueden otorgar incentivos
- Genera credibilidad entre las partes interesadas.
- Reduce los riesgos de accidente al detectarlos y prepararse adecuadamente para evitarlos o disminuirlos.
- Es elemento de marketing con valor agregado ante los clientes y diferenciador frente a la competencia.”¹⁰

Para la elaboración de este proyecto es indispensable conocer los requisitos exigidos por la norma, con el fin de establecer y mantener un

¹⁰ www.atcltda.com/pages/OHSAS.htm

sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional los cuales son:

FIGURA 2: CICLO PHVA



Planificación:

- Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.
- Requisitos legales y otros.
- Objetivos
- Programa de salud ocupacional.

Implementación:

- Estructura y responsabilidades.
- Formación, concientización y competencia.
- Consulta y comunicación.
- Documentación.

- Control de documentos y datos.
- Control operativo.
- Preparación y respuesta ante emergencia.

Acciones correctivas:

- Medición y supervisión de los resultados.
- Accidentes, incidentes, no conformidades y acciones preventivas y correctivas.
- Registros y gestión de los registros.
- Auditoria.

FUENTE: MEMORIAS DIPLOMADO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION DE CALIDAD. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

Por medio del siguiente cuadro se hará la descripción de la norma NTC-OHSAS 18001.

CUADRO 1: DESCRIPCIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001

NUMERAL	NTC-OHSAS 18001
0	INTRODUCCIÓN
1	OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN
2	REFERENCIAS NORMATIVAS
3	DEFINICIONES Y TERMINOS
4	REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE S Y SO
4.1	REQUISITOS GENERALES
4.2	POLITICA DE S Y SO
4.3	PLANIFICACIÓN
4.3.1	Identificación de riesgos
4.3.2	Requisitos legales

4.3.3	Objetivos y programa
4.4	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN
4.4.1	Estructura y responsabilidad
4.4.2	Competencia, formación y toma de conciencia
4.4.3	Comunicación y consulta
4.4.4	Documentación
4.4.5	Control de documentos
4.4.6	Control operacional
4.4.7	Preparación y respuesta ante emergencias
4.5	VERIFICACIÓN
4.5.1	Medición y seguimiento del desempeño
4.5.2	Evaluación del cumplimiento legal y otros
4.5.3	Investigación de accidentes. No conformidades y acciones correctivas y preventivas
4.5.4	Control de registros
4.5.6	Auditoria interna
4.6	REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

FUENTE: NORMA NTC-OHSAS 18001

4.4 MARCO LEGAL

“El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.”¹⁰

La creación del Sistema General de Riesgos Profesionales (S.G.R.P), por la ley 100 de 1993 marcó un cambio fundamental en el manejo de los Riesgos

¹⁰ http://rh.uniandes.edu.co/Seguridad_Social/Riesgos_Profesionales/

Profesionales del país, a pesar de existir una legislación previa, ya que desafortunadamente en Colombia, así como en otros países, la única forma de cambiar la actitud de las empresas frente a una problemática es mediante los castigos.

La empresa C.I COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. por medio de la ARP de SURAMERICANA estableció una serie de requisitos legales mínimos, para cumplir con la ley colombiana los cuales se observarán en el programa de salud ocupacional y la totalidad de estos se podrán observar por intermedio de una matriz, la cual mostrara todos los requisitos legales a los cuales debe dar cumplimiento la empresa.

5. METODOLOGÍA DESARROLLADA CON BASE EN LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO

Para realizar este proyecto de grado y dar cumplimiento a sus objetivos se llevaron acabo una serie de actividades en cada uno de estos; a continuación se presentaran cada uno de los objetivos con sus actividades y sus resultados.

5.1 Efectuar el diagnóstico de la situación actual de la seguridad industrial y salud ocupacional en la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRÍCOLA DE SANTANDER S.A, con el fin de establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC OSHAS 18001.

Para dar cumplimiento a este primer objetivo del proyecto se realizaron una serie de actividades, en las cuales se utilizaron métodos cualitativos, cuantitativos y de observación directa, también se utilizaron dos herramientas fundamentales (lista de chequeo y el panorama de factores de riesgo), esto con el fin de poder tener un contacto directo con los empleados, y poder obtener mucha más información valiosa acerca de cómo esta actualmente la empresa respecto a los diferentes requisitos de la norma, la identificación y valoración de riesgos dentro de esta.

5.1.1 LISTA DE CHEQUEO (VER ANEXO A)

Se utilizará esta herramienta para conocer específicamente en que condiciones está la empresa respecto al cumplimiento de los requisitos de la norma.

Para realizar la lista de chequeo se tendrán en cuenta dos criterios los cuales evaluarán a la empresa respecto a la norma, por medio del siguiente cuadro se llevará a cabo la respectiva descripción de estos.

CUADRO 2: CRITERIOS DE EVALUACIÓN (LISTA DE CHEQUEO)

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN
DISEÑAR	Aplica para la empresa pero no se ha realizado nada al respecto, lo cual se tiene que estructurar y documentar.
ACTUALIZAR	La empresa tiene información al respecto, pero Esta desactualizado o es de años anteriores.

FUENTE: AUTOR DEL PROYECTO

Para la valoración de las necesidades que se dan respecto al diagnostico inicial con la lista de chequeo para la empresa se utilizara la siguiente metodología:

1. Marcar con una (X) en los diferentes numerales o ítems que es lo que la empresa necesita para dar respuesta a las exigencias de la norma.
2. Se suman el total de la (X) de cada uno de los criterios y se divide en el total de criterios.
3. De esta operación saldrá un porcentaje el cual significara lo que la empresa debe ejecutar para dar cumplimiento

A continuación se mostrará la lista de chequeo inicial para la evaluación de la empresa con respecto a lo exigido por la norma NTC OHSAS – 18001.

GRAFICO 1: LISTA DE CHEQUEO

LISTA DE CHEQUEO			
	REQUISITOS NORMA TECNICA COLOMBIANA OHSAS 18001		
ITEMS		DISEÑAR	ACT
4.1	REQUISITOS GENERALES		
	¿Establece y mantiene la empresa un sistema de gestión s y so?	X	
4.2	POLITICA DE S Y SO		
	¿Esta definida la política de s y so donde especifique los objetivos generales y compromiso de mejoramiento?		X
	¿Es apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos en s y so de la empresa?		X
	¿Incluye un compromiso en la mejora continua en la gestión y desempeño del sistema de gestión?		X

FUENTE: AUTOR DEL PROYECTO

5.1.2 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

El panorama de factores de riesgo es otra herramienta indispensable para realizar el diagnóstico inicial de la empresa y dar cumplimiento al primer objetivo. Para la realización de este se tomó como base la Guía técnica colombiana 45 y se realizó un formato diferente al que maneja la empresa por medio de la ARP; es por esto que se llevo a cabo la realización de un nuevo panorama de riesgos con una descripción de cargo por cargo y se hizo la actualización correspondiente al existente que es un modelo de manera general.

Para realizar el panorama de factores de riesgo, se realizaron dos actividades, las cuales fueron visitar los puestos de trabajo y hacer un análisis por medio observación directa para poder identificar toda clase de riesgos que puedan existir en las diferentes áreas de la empresa.

A continuación se hará una descripción de los diferentes puestos de trabajo y posteriormente la de riesgos existentes en la EMPRESA COMPAÑÍA CAFETERA AGRÍCOLA DE SANTANDER S.A. para su área administrativa y su planta de producción.

5.1.2.1 Visita a la planta y a los puestos de trabajo.

Por medio de las siguientes imágenes se mostrara la empresa, su infraestructura, su área administrativa, su área de producción y sus puestos de trabajo.

IMAGEN 1 y 2. EMPRESA C.I. CIA CCA S.A. (VER ANEXO B)

En las imágenes 1 y 2 se aprecia la infraestructura de la empresa en donde se puede observar la magnitud de la planta, contando con unas de las mejores instalaciones y más modernas del sector industrial de Santander; la bodega

cuenta con un total de seis puertos los cuales están distribuidos de la siguiente manera, tres del lado izquierdo que son utilizados para descargar la materia prima (café pergamino), y a la derecha otros tres para cargar el producto terminado (café excelso) esto muestra la excelente configuración de la bodega para manejar un buen orden tanto en las llegadas del insumo, como el despacho de el producto final hacia los puertos ya sea a granel que van en contenedores, o en sacos que son despachados en mulas.

ÁREA ADMINISTRATIVA

IMAGEN 3,4 Y 5: OFICINAS DE ADMINISTRACIÓN (VER ANEXO B)

Como podemos observar la empresa cuenta con un área administrativa bien dotada tanto de espacio como en comodidad para sus empleados, se puede observar en la primera fotografía la oficina de gerencia y en las otras dos fotografías del sitio laboral de la secretaria y auxiliar contable de la empresa las cuales cuentan con un buen espacio, comodidad y confort para desempeñar sus labores diarias.

IMAGEN 6. LABORATORIO DE CALIDADES (VER ANEXO B)

La empresa cuenta con un laboratorio especializado para el análisis y catación de muestras que se deben realizar para cada viaje de llegada y para cada despacho, este centro de trabajo cuenta con muy buen espacio de movilización, comodidad y esta muy bien dotado para llevar a cabo el trabajo requerido.

IMAGEN 7, 8 y 9. AREA DE ALMACENAMIENTO (VER ANEXO B)

En las imágenes 7,8 y 9 se aprecia el área de almacenamiento de la empresa que cuenta con una capacidad de almacenamiento de 4'000.000 de kilos de café esta

bodega de almacenamiento esta distribuida en tres partes; la parte numero uno de la izquierda almacena café pergamino, la parte dos, del centro tiene la maquina trilladora y toda la maquinaria especializada para el proceso de trilla, y la tercera y ultima parte almacena café excelso. Para almacenar el café se utiliza un montacargas el cual es conducido por una persona calificada y capacitada para operar este tipo de vehiculo el cual es utilizado para cargar gran cantidad de peso.

IMAGEN 10: ZONA DE CARGUE Y DESCARGUE (VER ANEXO B)

La zona de cargue y descargue en la empresa es una de las áreas donde sus empleados pueden sufrir daños corporales severos, ya que es aquí donde se deben levantar sacos de 40 kilos de café pergamino y de café excelso sacos hasta 70 kilos de sobre esfuerzo para una sola persona, lo que quiere decir que esta es un área muy importante para el análisis de factores de riesgo.

AREA DE PROCESO

IMAGEN 11 Y 12 TRILLADORA Y MÁQUINAS STILES (VER ANEXO B)

En el área de producción se encuentra la maquina trilladora, la cual, es la encargada de llevar a cabo el proceso de trilla del café pergamino el cual es depositado a un silo aéreo donde posteriormente va a una maquina clasificadora despedregadora que se encarga de sacar del café que se va a procesar toda clase de residuos, después si pasa a la trilladora y es ahí donde se empieza ejecutar el proceso de quitar la cascarilla del grano, para que se de cómo producto final el café excelso. Después pasar por la maquina trilladora el café es enviado a unas máquinas llamadas stiles, estas son las encargadas de clasificar el grano por su peso y tamaño enviando el grano de buen tamaño para un proceso posterior, y el

grano mas pequeño se va convirtiendo en pasilla que va siendo empacado en sacos para después ser vendido.

IMAGEN 13 Y14. MAQUINAS ELECTRONICAS (VER ANEXO B)

Las maquinas electrónicas son aquellas encargadas de clasificar el café mediante el color, las hay de 3, 5 y 10 canales, se programan para que hagan una lectura de cinco colores principales que pueden existir en el grano de café, como lo son el Amarillo, Rojo, Negro, Café y Verde siendo este ultimo el color especifico del grano, y los otros serán escogidos como pasilla.

IMAGEN 15 Y 16. SILOS AEREOS DE ALMACENAMIENTO DE CAFÉ (VER ANEXO)

Los silos aéreos son utilizados para almacenar café pergamino y café excelso, la capacidad que tienen estos silos de almacenamiento es en promedio de 80000 kg, Cabe resaltar que 25000kg son de café pergamino los cuales se utilizan para el proceso de trilla, y después de terminar todo el proceso se almacenan como café listo para exportación.

5.2 Establecer la política, objetivos y programas del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional con los requerimientos exigidos por la norma NTC-OHSAS 18001.

5.2.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Al establecer los objetivos de seguridad industrial y salud ocupacional en la empresa se debe tener en cuenta los aspectos legales a los que se debe dar cumplimiento, los diferentes riesgos presentes en la empresa, se debe considerar los requisitos financieros y las opiniones de las partes interesadas.

Estos objetivos para el programa de salud ocupacional son un apoyo importante ya que ayudan al cumplimiento de este, y es en estos donde se trazan las metas y los recursos para alcanzarlos: los objetivos deben ser medibles y consistentes con la política de S y SO.

5.2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para realizar la política de seguridad y salud ocupacional, fue indispensable tener en cuenta que política tenía establecida la ARP para la empresa, teniendo en cuenta que esta debe cumplir con los parámetros requeridos por la norma; posteriormente se hizo la revisión correspondiente y se actualizó para la revisión de la gerencia y así poder ser utilizada en el proyecto.

5.2.3 PROGRAMAS DEL SISTEMA

Los programas del sistema se realizaron teniendo en cuenta los objetivos de seguridad y salud ocupacional ya que dentro del programa de salud ocupacional se crearon el subprograma de higiene y seguridad industrial y el subprograma de

medicina preventiva, junto a estos también se elaboro el reglamento de higiene y seguridad industrial. El programa y subprograma cuentan con una serie de actividades y de objetivos que ayudarán al mejoramiento de las condiciones laborales y a todo lo que hacen referencia a los objetivos del sistema.

5.3 Diseñar y documentar los procedimientos y demás requisitos de la planificación de la norma OHSAS 18001 para la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRÍCOLA DE SANTANDER S.A

Para cumplir con este objetivo se elaboraron una serie de procedimientos y de formatos según el alcance del proyecto, teniendo en cuenta que los numerales de la planificación y algunos otros, respecto al control de documentos y de registros. A continuación se mostrara un listado de los procedimientos y de los formatos creados para la empresa y así dar cumplimiento a la norma y a lo estipulado según el proyecto.

PROCEDIMIENTOS

- Elaboración de panorama de factores de riesgo.
- Revisión de requisitos legales.
- Consulta y comunicación.
- Control de documentos.
- Registros y administración de registros.
- Entrega de elementos de protección personal.
- Como actuar en caso de emergencia.

FORMATOS

- Asistencia cursos.
- Elaboración del panorama de factores de riesgo.

- Listado de EEP.
- Inspección de extintores.
- Servicio de botiquín.
- Listado maestro de documentos

Estos requisitos de la norma se podrán ver totalmente desarrollados en los **(ANEXO C Y ANEXO D)**.

Por medio del siguiente numeral se especificará como se realizará la planificación del sistema teniendo en cuenta que se hablara de los numerales que no se han mencionado y en donde se pueden ver sus respectivos resultados.

5.4 ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA

Para la empresa todo lo que se esta realizando es de suma importancia ya que por medio de este proyecto de grado se le dejaran unas bases suficientes sólidas para la implementación y posteriormente para la certificación, es por esto, que la empresa en todo este proceso facilita la información necesaria para llevar a cabo el diseño adecuado teniendo en cuenta su actividad y condiciones especificas, para esto se hace indispensable desarrollar una serie de actividades con el fin de alcanzar los objetivos del sistema.

Las actividades que se realizaran en la empresa para facilitar la recolección de información y que ayudaran a realizar el diseño, se realizaron en el diagnostico, ya que para llevar a cabo un buen diseño se debe realizar un excelente diagnostico de todos los riesgos y diferentes falencias que tenga la empresa.

En esta parte del proyecto se explica la forma como se realizará el diseño para alcanzar los objetivos propuestos; no se encontraran especificados los procedimientos, programas, formatos y demás documentos necesarios para dar

cumplimiento con el sistema estos se pueden identificar en la en los anexos del trabajo.

Para cada numeral de la norma se tiene en cuenta lo que exige y dependiendo de esto, se adecuara a la empresa y la alta dirección junto con el autor del proyecto decidirá lo más conveniente para la empresa.

5.5 NUMERALES

5.5.1 REQUISITOS GENERALES.

El resultado del proyecto permite cumplir con todos los diferentes requisitos exigidos; por lo tanto a partir del siguiente numeral se empieza a dar forma a esta exigencia. Para este proyecto cabe resaltar que no se llegara hasta la implementación pero no se desconoce la importancia de informarles a los empleados aspectos relevantes sobre seguridad industrial y salud ocupacional.

5.5.2. Identificación de riesgos, valoración de peligros y medidas de control

Para este numeral de la norma lo mas apropiado es la utilización de el panorama de factores de riesgo ya que este es clave para la identificación, evaluación y control de los riesgos ya identificados con anterioridad en el diagnostico para la empresa; de esta herramienta se desprende el programa de gestión que estará representado en el programa de salud ocupacional en el cual se dejara claro las actividades que se llevaran a cabo para el mejoramiento del bienestar de los trabajadores.

Como se explico con anterioridad la base para realizar el panorama de riesgos fue la GTC-45 que es aquella que da los parámetros para realizar esta herramienta.

A continuación se dará una explicación del contenido del formato del panorama de riesgos, de los diferentes riesgos que afectan a los trabajadores de manera general y se mostrarán unos cuadros donde se especificará el factor de ponderación de la empresa.

El esquema del panorama de factores de riesgo se podrá ver en los formatos que se documentaron en los **(ANEXOS D)**, y el panorama de factores de riesgo desarrollado en su totalidad se puede observar en el **(ANEXO K)**.

A continuación se explicará cada ítem del formato del panorama de factores de riesgo.

- N°: Orden de cada riesgo el cual están expuestos los trabajadores en cada puesto de trabajo y en las diferentes áreas de la empresa.
- “Factor de riesgo: representa un peligro o probabilidad de que algún elemento externo produzca un daño a lo que rodea.

Para las empresas no siempre van a existir los mismos riesgos todo depende de la naturaleza de la empresa.

Para la empresa C.I. COMPAÑIA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. los riesgos se clasifican en:

“FACTOR FÍSICO: Son todos aquellos factores ambientales de la naturaleza que pueden provocar efectos adversos en la salud según sea su intensidad, exposición y concentración.

FACTOR QUÍMICO: Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con

efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

FACTOR BIOLÓGICO: Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que puedan ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores que pueden ocasionar procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

FACTOR ERGONÓMICO: hace referencia a todos los aspectos que puedan ocasionar problemas en el puesto de trabajo y a su diseño.

FACTOR MECÁNICO: Objetos, maquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, ubicación y disposición del ultimo tiene la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones al primero o daños al segundo.

FACTORES DE SEGURIDAD: Son aquellos factores ocasionados por terceros ya sea por vandalismo y/o delincuencia, terrorismo y también el almacenamiento de materia prima que en caso de mal manejo pueda cuasar incendio.

FACTORES LOCATIVOS: Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

FACTORES ELECTRICOS: Hace referencia a los sistemas eléctricos de las maquinas y equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden ocasionar lesiones a las personas y daños a la propiedad.

FACTORES PSICOLABORALES: Hace referencia a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas que al interactuar con factores humanos como (antecedentes psicológicos, edad, patrimonio) y exógenos (vida familiar, cultura), pueden llegar a generar cambios en el comportamiento humano como (agresividad, ansiedad, insatisfacción), físicos (fatiga, dolor de cabeza, stress, envejecimiento acelerado, etc.).¹¹”

- **CARGO:** Puesto que ocupa una persona en una empresa
- **EFFECTOS POSIBLES:** Posibles causas que pueda ocasionar un factor de riesgo
- **EXPUESTOS:** Numero de personas relacionadas directamente con el riesgo.
- **HORAS DE EXPOSICION:** frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo. Para la C.I. CIA CCA S.A. se hará un análisis detallado ya que no todos los trabajadores están expuestos a la jornada completa.”
- **MEDIDAS DE CONTROL:** Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **PROBABILIDAD:** Posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

¹¹ Definiciones de la guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración-GTC-45.

- **CONSECUENCIA:** Resultado negativo originado por el factor de riesgo a los que los empleados están expuestos.
- **ESTIMACIÓN DEL RIESGO O GRADO DE PELIGROSIDAD:** Es un indicador de la gravedad de un riesgo reconocido, el análisis de este indicador se realiza de la siguiente manera:
- **GRADO DE PELIGROSIDAD (GP):** Es un indicador de la gravedad de un riesgo reconocido, y se obtiene de la multiplicación de las variables exposición, probabilidad y consecuencia.
- **EXPOSICIÓN (HORAS):** frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo.
- **PROBABILIDAD:** posibilidad que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseada.
- **CONSECUENCIAS:** alteración en el estado de salud de las personas y daños materiales resultantes de la exposición al factor de riesgo.
- **GP= Exposición * probabilidad * consecuencia**

GP. BAJO	GP MEDIO	GP ALTO
300	600	1000

- **GRADO DE REPERCUSION (GR):** Es un indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta, y se obtiene estableciendo el producto del grado de peligrosidad por un factor de ponderación que tenga en cuenta grupos de expuestos.

- **FACTOR DE PONDERACIÓN:** se establece con base en los grupos de usuarios de los riesgos que posean frecuencias relativas proporcionales a los mismos
- **GR= Grado De peligrosidad * factor de ponderación**

GR. BAJO	GR. MEDIO	GR. ALTO
1500	3500	5000

En el siguiente cuadro se mostrará el total de empleados que trabajan en la empresa C.I. CIA CCA S.A.

CUADRO 3: Personal de la empresa C.I. CIA CCA S.A.

AREA	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL
ADMNISTRATIVOS	2	40	3	60	5
OPERATIVOS	12	100	0	0	12
INDIRECTOS	13	100	0	0	13
TOTAL	27	90	3	10	30

FUENTE: AUTOR DEL PROYECTO.

A continuación se encuentra la escala para priorizar los riesgos por grado de repercusión.

CUADRO 4: Factor de ponderación de la empresa C.I. CIA CCA S.A.

% de expuestos	Personas	Factor de ponderación
1% - 20%	1-6.0	1
21%-40%	6.1-12	2
41%-60%	12.1-18	3
61%-80%	18.1-24	4
81%-100%	24.1-30	5

FUENTE AUTOR DEL PROYECTO.

Esta metodología es la que se utilizara para llevar a cabo el diseño del panorama de factor de riesgos para la empresa C.I. COMPAÑIA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. y así definir en cuales riesgos hay que trabajar principalmente.

5.5.3 Consulta y comunicación

Toda la información sobre seguridad industrial y salud ocupacional debe ser comunicada a los empleados y a las partes interesadas por parte del encargado de S y SO o por la alta dirección.

La empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A** no tiene un procedimiento establecido que permita que la comunicación se haga de forma eficiente, para ello se diseña este teniendo muy en cuenta la forma como los trabajadores tendrán acceso a resolver las diferentes inquietudes acerca del tema, y de cómo la empresa responderá y comunicara todo lo referente a S y SO. Para cumplir con este programa u objetivo es a través de comunicación informal, se puede utilizar carteleras y cartas personalizadas. **(VER ANEXO C6).**

5.5.4 Documentación

En la C.I. CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. no existe documentación de procedimientos o de formatos que soporten el cumplimiento del programa del sistema de seguridad y salud ocupacional. Inicialmente en la empresa se cuenta con lo que A.R.P ha desarrollado que es lo exigido para cumplir con la ley y la norma NTC OHSAS-18001 pero no con algo verdaderamente establecido, como un sistema de gestión y sus documentos necesarios para un buen desarrollo.

Para los empleados dependiendo de su labor o de su tarea, por medio del encargado de S y SO o la alta dirección los documentos estarán al alcance, cabe

resaltar que en estos momentos se maneja respecto a seguridad industrial y salud ocupacional controles de entrega de EPP, para este se hará un nuevo formato, algunos otros requisitos que exige la legislación colombiana, de lo contrario no se tiene nada estipulado que permita llevar un seguimiento y control a lo pertinente a S y SO.

Esta documentación se puede observar en los anexos de procedimientos y formatos y también de todo lo que establece el sistema.

5.5.5 Control de documentos

Para manejar la documentación adecuadamente de seguridad industrial y salud ocupacional se debe proceder de una manera específica, la cual es la siguiente.

Para los documentos se debe generar una primera letra que es la que va a dar la identificación de que tipo de documento se esta manejando.

Las letras o iniciales se manejaran de la siguiente forma.

P: Procedimiento

F: Formato

PG: Programa

PL: Plan

Después de tener la letra continúa con el consecutivo del tipo de documento y por ultimo, la versión del documento.

Un ejemplo claro como quedara un documento será el siguiente.

Código: P001

Versión: 00

Se observar que la “P” es un procedimiento, el numero 1 de los que existen en el sistema y la versión es la inicial nominada como 00.

Se debe contar con un listado maestro de documentos de seguridad industrial y salud ocupacional que facilite la localización y la actualización de los mismos. **(VER ANEXO C4).**

5.5.6 Control de registros

Se diseñara un procedimiento que haga la descripción de que se hace con los registros que el sistema de gestión genera. Se tiene en cuenta, el almacenamiento, la protección, el acceso, la consulta, recuperación, tiempo de retención y su disposición. Todas están son pautas que permitan mantener de forma segura protegiendo de daños, deterioro o pérdida.

Actualmente en la empresa C.I. CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. se mantienen algunos registros relacionados con S y SO en carpetas identificables, pero no protegidas frente a daños o pérdidas. **(VER ANEXO C3).**

Aparte de los diferentes requisitos de la norma que necesitan ser documentados según el alcance del proyecto, se elaboraron otros procedimientos y formatos que se podrán ver en los **(ANEXOS C Y D)**

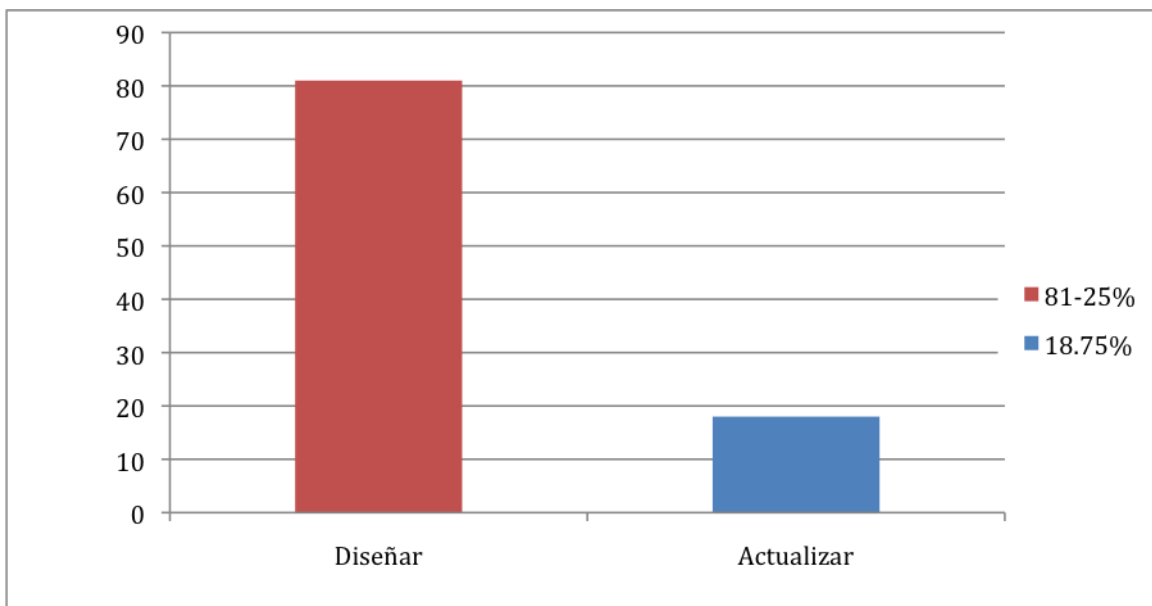
5.6 Establecer todos los requisitos legales con los cuales deba cumplir la empresa respecto a lo exigido por la legislación colombiana.

Para este objetivo se realizo la matriz de requisitos legales, esta nos mostró que requisitos cumple la empresa haciendo referencia a la normatividad legal que exige la ley colombiana.

6. RESULTADOS OBTENIDOS CON BASE A LA METODOLOGÍA

6.1 LISTA DE CHEQUEO

GRAFICO 2: Requisitos de la norma NTC- OHSAS 18001 VS Necesidades de cumplimiento de la empresa frente a la norma.



FUENTE: AUTOR DEL PROYECTO

Según los resultados arrojados por la lista de chequeo que se elaboro para llevar a cabo el diagnostico, se evaluaron en total 48 ítems los cuales hacen referencia a el 100% de los requisitos de la norma, de este porcentaje total el 81,25% se debe diseñar, y el 18,75% restante se debe actualizar, es por esto que se deben elaborar programas y procedimientos para dar cumplimiento a la norma; en este proyecto de grado se elaborara todo lo que sea necesario para dar cumplimiento en la planificación del sistema y así llevar a cabo la documentación.

6.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Se realizaron unos cuadros, donde se darán a conocer todos los riesgos junto con su calificación de consecuencia; el cual nos ayudara a entender mejor el panorama de riesgos o el diagnostico de las condiciones de trabajo para la empresa teniendo en cuenta la visita a la diferentes áreas de la empresa.

CUADRO 5: RIESGOS Y CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA.

FÍSICO	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Iluminación deficiente	LIGERAMENTE DAÑINO
Iluminación en exceso	LIGERAMENTE DAÑINO
Presiones atmosféricas anormales	EXTREMADAMENTE DAÑINO: ALTAS Y BAJAS PRESIONES, BUZOS. DAÑINO: RESTO
Radiaciones ionizantes (rayos X, gama, beta, alfa y neutrones)	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Radiaciones no ionizantes (radiación UV, visible, infrarroja, microondas y radiofrecuencia)	LIGERAMENTE DAÑINO: TODOS. DAÑINO: CAMPOS ELECTROMAGNETICOS EN ESTACIONES Y SUBESTACIONES ELECTRICAS.
Ruido	DAÑINO
Temperaturas extremas : calor	DAÑINO
Temperaturas extremas : frío	EXTREMADAMENTE DAÑINO: SI HAY RIESGO DE CONGELACIÓN. DAÑINO: RESTO
Vibraciones	LIGERAMENTE DAÑINO: SEGMENTO MANO-BRAZO. DAÑINO: CUERPO ENTERO

QUÍMICO	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Gases y vapores	EXTREMADAMENTE DAÑINO: SUSTANCIAS CANCERÍGENAS CLASIFICADAS COMO A1 EN TLV (BENZENO, ASBESTO, SÍLICE, ENTRE OTRAS); CORROSIVOS (ÁCIDOS Y BASES) FUERTES, CLORO, AMONÍACO: DAÑINO: OTROS. <u>SE RECOMIENDA VERIFICAR CADA SUSTANCIA</u>
Aerosoles líquidos (nieblas y rocíos)	
Aerosoles sólidos (polvos orgánicos o inorgánicos, humo metálico o no metálico y fibras)	
Líquidos	
Sólidos	
BIOLÓGICOS	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Animales	DAÑINO
Bacterias	EXTREMADAMENTE DAÑINO: MENINGOCOCO, CLOSTRIDIUM, ANTRAX. DAÑINO: OTROS,
Hongos	DAÑINO
Virus	EXTREMADAMENTE DAÑINO: HIV, HEPATITIS B, RABIA: DAÑINO: OTROS
Plantas	DAÑINO: en general

ERGONOMICO	CALIFICACION DE LA CONSECUENCIA
Derivados de la fuerza : levantamiento de cargas, transporte de cargas, movimientos manuales o de otro tipo con esfuerzo	DAÑINO

Derivados de la postura: postura prolongada, postura por fuera del ángulo de confort.	DAÑINO
Derivados del movimiento: movimientos repetitivos.	DAÑINO
MECÁNICOS	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Caída de objetos	DAÑINO: Objetos -pequeños y livianos. EXTREMADAMENTE DAÑINO: Objetos - grandes y pesados.
Contacto con sustancias químicas	EXTREMADAMENTE DAÑINO SE RECOMIENDA VERIFICAR LA MSDS DE CADA SUSTANCIA
Elementos cortantes, punzantes (incluye material vegetal)	DAÑINO
Máquinas, herramientas o animales empleados en actividades de transporte	DAÑINO
Material con potencial de liberar energía (sólidos, líquidos o gases)	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Partes en movimiento	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Proyección de partículas	DAÑINO ○ EXTREMADAMENTE DAÑINO: SEGUN TAMAÑO Y VELOCIDAD DE LA PARTICULA
Superficies y elementos ásperos	LIGERAMENTE DAÑINO

Superficies y elementos calientes	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Trabajos en depósitos de líquidos (incluye reservorios, ríos, etc.)	EXTREMADAMENTE DAÑINO
OTROS RIESGOS	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Delincuencia y desorden público	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Explosión	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Incendio	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Transito	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Trabajos en altura	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Trabajos en caliente	EXTREMADAMENTE DAÑINO

<p>Trabajos en espacios confinados</p>	<p>LIGERAMENTE DAÑINO: Clase C: Corresponde a los espacios confinados donde las situaciones de peligro no exigen modificaciones especiales a los procedimientos normales de trabajo o el uso de EPP adicionales. Por ejemplo: tanques nuevos y limpios, fosos abiertos al aire libre, cañerías nuevas y limpias, etc.</p> <p>DAÑINO: Clase B: En esta clase, los peligros potenciales dentro del espacio confinado pueden ser de lesiones y/ o enfermedades que no comprometen la vida ni la salud y pueden controlarse a través de los elementos de protección personal. Son espacios confinados clase B, a aquellos cuyo contenido de oxígeno, gases inflamables y/ o tóxicos, y su carga térmica están dentro de los límites permisibles. Además, si el riesgo de derrumbe, de existir, fue controlado o eliminado.</p> <p>EXTREMADAMENTE DAÑINO: Clase A: son aquellos donde existe un inminente peligro para la vida. Generalmente riesgos atmosféricos (gases inflamables y/ o tóxicos, deficiencia o enriquecimiento de oxígeno).</p>
--	---

LOCATIVOS	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Almacenamiento inadecuado	DAÑINO
Condiciones inadecuadas de orden y aseo	LIGERAMENTE DAÑINO
Defectos del piso (lisos, irregulares, húmedos)	DAÑINO
Escaleras y barandas inadecuadas o en mal estado	DAÑINO: Alturas inferiores a 1.8 ms.
Instalaciones en mal estado	DAÑINO
ELÉCTRICOS	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Alta tensión (Superior a 50 KV)	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Media tensión (10 KV a 50 KV)	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Baja tensión (inferior a 10 KV)	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Electricidad estática	DAÑINO
PSICOSOCIALES	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA
Derivados de la Organización del Trabajo: Estilos de mando, supervisión técnica, definición de funciones, capacitación, relación de autoridad, niveles de participación, canales de comunicación, estabilidad laboral, salario, reconocimiento.	DAÑINO
Derivados de la Tarea: Trabajo repetitivo o en cadena, monotonía, altos ritmos de trabajo, turnos y sobretiempos, nivel de complejidad y responsabilidad de la tarea.	DAÑINO
Derivados del Ambiente de trabajo: Discomfort térmico, espacio, iluminación.	LIGERAMENTE DAÑINO
RIESGOS NATURALES	CALIFICACIÓN DE LA CONSECUENCIA

Deslizamientos	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Inundación	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Sismo	EXTREMADAMENTE DAÑINO
Tormentas eléctricas	EXTREMADAMENTE DAÑINO

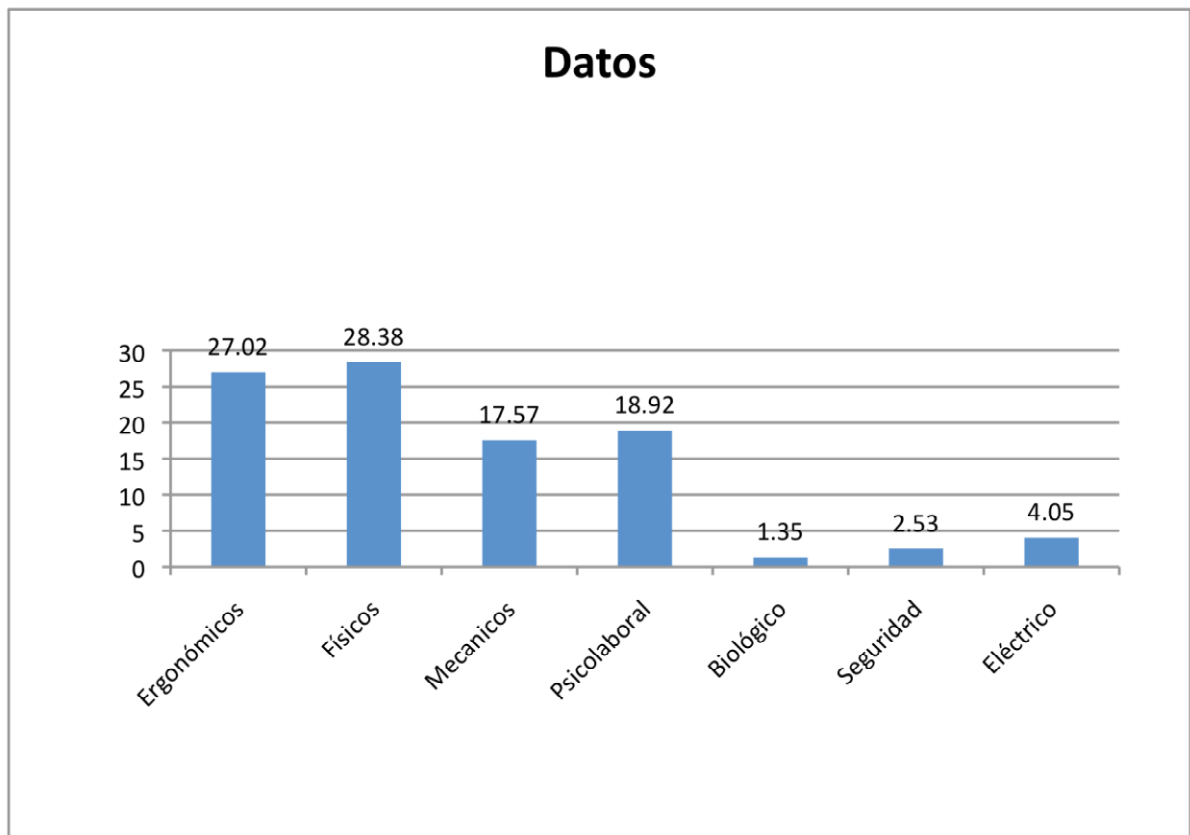
FUENTE: ARP SURAMERICANA

6.3 RESULTADOS DE LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE PELIGROS DENTRO DE LA EMPRESA

El panorama de riesgos es un pilar fundamental en todo sistema de seguridad industrial y salud ocupacional ya que por medio de este se van a sugerir actividades en el programa que exige la norma; el cual está representado en el programa de salud ocupacional.

Después de haber identificado y evaluado los diferentes factores de riesgo de la empresa teniendo en cuenta el panorama de riesgos, los resultados obtenidos son los siguientes

GRÁFICO 3: PARTICIPACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO EN C.I. CIA CCA.S.A



FUENTE: AUTOR DEL PROYECTO

Según los resultados obtenidos por el gráfico de participación de los factores de riesgo en la empresa, nos muestra que los factores de tipo físico, son los que tienen una mayor participación siendo esta con un 28.38% los cuales están representados en sistemas de iluminación, ruido de equipos neumáticos, radiaciones ultravioleta, atrapamiento y, son estos los que presentan mucho mas riesgo para los trabajadores.

Le siguen los factores Ergonómicos con una participación del 27.02% esta representado por, carga dinámica, carga física, movimientos repetitivos y labores propias de la tarea este ultimo siendo el que tiene una mayor repercusión sobre todos los empleados.

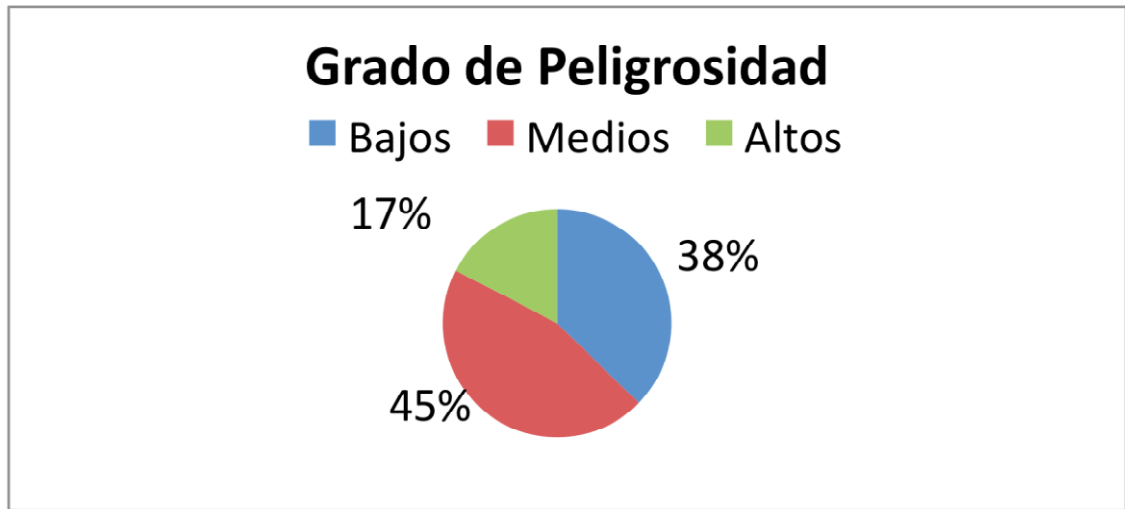
Los factores psicolaboral representan un 18.92% de peligro para los trabajadores estos están representado en, trabajo en cadena o trabajo repetitivo, relaciones interpersonales, toma de decisiones.

Los riesgos de tipo Mecánico tienen una participación del 17.57% donde el uso de herramientas manuales, equipos y elementos a presión, electricidad estática y la presencia de objetos por vía de circulación son aquellos que repercuten en el área administrativa como en operativa.

Existen tres factores de más, que intervienen en la empresa, los eléctricos, biológico y de seguridad, pero, que no son tan relevantes ya que estos son controlados con mayor facilidad.

Se analizaron los riesgos según su grado de peligrosidad, para esto se realizó un gráfico.

GRAFICO 4: FACTORES DE RIESGO SEGÚN GP



FUENTE: AUTOR DEL PROYECTO

Los resultados que se analizarán a continuación serán respecto a los riesgos de acuerdo a su grado de peligrosidad; en la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. los riesgos para los empleados representan en su mayoría un grado de peligrosidad medio con un 45%, lo que indica que las labores que se realizan en la empresa pueden tener daños significativo, es por ello que la empresa debe realizar actividades que mejoren o controlen estos factores de riesgo para tratar a minimizar el peligro a sus trabajadores; le sigue los riesgos con grado de peligrosidad bajo con un 38% este porcentaje tiene un valor considerable, lo que indica que los empleados están en un ambiente de trabajo donde su seguridad y su integridad corren un mínimo riesgo y los riesgos altos con un 17%. Son lo que menos recaen sobre el personal de la empresa.

6.4 RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA, OBJETIVOS Y LOS DIFERENTES PROGRAMAS DEL SISTEMA.

6.4.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

La empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** declara su especial interés y preocupación por la protección de la integridad de sus empleados, trabajadores, contratistas y terceras personas que se ven involucradas en sus operaciones.

La alta dirección debe responsabilizarse por ofrecer adecuadas condiciones de trabajo y permitir la adopción de medidas preventivas en las actividades laborales.

En la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** la prevención de accidentes y enfermedades profesionales tiene tanta importancia como la producción, la protección del medio ambiente, la calidad del servicio, la atención oportuna, y el control de costos.

Para la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** el establecimiento de la política de seguridad y salud ocupacional compromete a la alta dirección al cumplimiento de los objetivos del sistema que beneficie a sus empleados, instalaciones y todo el medio que la rodea.

6.4.2 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

1. Establecer e implementar actividades de control para los riesgos identificados en el panorama de factores de riesgo de la empresa, con el propósito de prevenir incidentes y enfermedades profesionales potenciales q pueden presentarse al personal de la empresa.
2. Disponer de los recursos necesarios para lograr un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional eficaz
3. Fomentar programas de recreación y dar espacios saludables para el personal de la **C.I. CIA CCA S.A.**
4. Realizar un seguimiento periódico a la salud de los empleados, para mitigar el impacto de las patologías que puedan llegar a detectarse y a afectar la integridad de cualquier individuo de la empresa.
5. Verificar el cumplimiento de los diferentes requisitos legales y de otra índole de la empresa.

Para estos objetivos se creo un formato donde se especifica el objetivo, la meta, el indicador, la formula y el responsable esto con el fin de dar un mejor entendimiento a los objetivos establecidos para el sistema. Este formato se puede ver en el (**ANEXO F**).

6.4.3 PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTION

La elaboración del programa de salud ocupacional se basara en una guía que suministra la ARP SURA. Se debe tener en cuenta en el momento de la realización del programa de salud ocupacional la naturaleza de la empresa.

Todo programa de salud ocupacional debe incluir una política, objetivos, descripción de la empresa, organigrama, diagnostico, cronograma de actividades y responsabilidades y autoridades. **(VER ANEXO H)**

Dentro del desarrollo de este programa de salud ocupacional como se menciona con anterioridad, también van incluidos los subprogramas de medicina preventiva y de higiene y seguridad industrial, por intermedio de estos es que se dará cumplimiento al programa de salud ocupacional. Para que hacer más explícitos estos subprogramas, se realizaron formatos de cada uno de estos especificando las actividades, el objetivo de cada actividad, la meta, el indicador y por ultimo el responsable de cada una de estas. Estos formatos se verán en **(ANEXOS I Y ANEXO J)**.

6.5 RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL DISEÑO Y DOCUMENTACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA.

Para el diseño y la documentación de la planificación del sistema se realizaron procedimientos y los formatos requeridos, los cuales se podrán observar en los anexos como resultado. Se desarrollaron otros procedimientos y formatos que eran indispensables para la empresa y así dar un mejor cumplimiento a las necesidades de la empresa.

6.6 RESULTADOS OBTENIDOS PARA ESTABLECER LOS REQUISITOS LEGALES.

Por medio de una matriz de requisitos legales, se llevo a cabo la evaluación para establecer los diferentes requisitos de la normatividad legal a los cuales debe cumplimiento la empresa.

7. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL SEGÚN ALCANCE DEL PROYECTO DE GRADO.

Todo sistema de gestión debe tener unos soportes los cuales están conformados por evidencias las cuales sirven para poder cumplir los objetivos así poder cumplir con lo exigido por el gobierno nacional en las diferentes leyes y decretos que existen actualmente.

La empresa C.I COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. por medio de la documentación de la planificación y de otros requisitos del sistema de S y SO organizara todo lo que corresponde a los diferentes formatos, procedimientos y documentos que sirven o que son indispensables para alcanzar los objetivos propuestos dentro de la política de seguridad y salud ocupacional.

La documentación del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional basado en la NTC OHSAS-18001, consiste en la creación de programas los cuales tienen que cumplir una serie de lineamientos estipulados en la norma, también se deben llevar a cabo unos procedimientos y formatos los cuales servirán para el cumplimiento del mismo; estos requisitos pasado el tiempo se tendrán que revisar y actualizar dependiendo los cambios que halla tenido la empresa, normalmente esta revisión y actualización se debe hacer como mínimo una vez al año, esto hará que el sistema tenga una mejora continua y un control, por otra parte la documentación servirá como evidencia para futuras auditorias internas, externas y de apoyo para la toma de decisiones en los diferentes aspectos de S y SO de la empresa.

8. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE SENSIBILIZACIÓN

Al iniciar este proyecto en la etapa del diagnóstico y del diseño se realizó una reunión con los empleados de cada área por la cual esta compuesta la empresa, esto, con el fin de dar a conocer la metodología o modalidad con la cual se llevaría a cabo la recolección de información y una breve introducción, a lo que sería este proyecto ya que los trabajadores por parte de la ARP han recibido charlas para conocer la norma y su significado.

Al terminar la etapa de la documentación se realizó una reunión final con los trabajadores a los cuales se les dio a conocer la política de seguridad, el reglamento de higiene y el programa de seguridad ocupacional, también se les dio a conocer los riesgos existentes a los cuales están expuestos en sus puestos de trabajo y las respectivas medidas de control, cabe resaltar que los empleados ya habían recibido charlas dándoles a conocer estos componentes del sistema ya que estos programas se realizaron con la ayuda de la ARP de SURAMERICANA.

Las charlas y las reuniones ayudaron a que los empleados entendieran más del tema y algo muy fundamental es a tomar conciencia del cuidado de la salud y de la empresa de una manera integral.

Para la empresa en este proyecto de grado es el inicio de algo a lo cual ellos están muy interesados de complementarlo y de implementarlo a futuro con ayuda de la ARP. Pero en general a los trabajadores de la empresa en la sensibilización, se les observó muy atentos para afianzar sus conocimientos en el tema y así generando aun más sentido de pertenencia ya que comprendieron que las cosas que se hacen dentro de la organización es para un beneficio y mejorar considerablemente las condiciones laborales.

CONCLUSIONES

- En el diagnostico inicial que se le realizo a la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** se pudo definir que había que diseñar y actualizar. Este diagnostico nos dio una idea general y sirvió de guía para saber como estaba en nivel de cumplimiento la empresa respecto a seguridad y salud ocupacional y así poder dar un mejor cumplimiento a los objetivos propuestos al iniciar el proyecto.
- Se puede concluir que al inicio del proyecto existía un incumplimiento de la empresa respecto a los numerales de la norma, los cuales se tenían que diseñar y documentar en un 18,75%, después de finalizar el proyecto se logro cumplir con el 100% según el alcance del proyecto.
- Para este proyecto era indispensable tener una buena política de seguridad y salud ocupacional, junto con unos objetivos, los cuales fueron revisados por la alta dirección y así dar la aprobación para utilizarlos en este proyecto, estos dos antes mencionados quedaron encaminados a mejorar las condiciones laborales en la empresa.
- Para el cumplimiento de uno de los objetivos de este proyecto, era indispensable la realización del panorama de factores de riesgo, ya que este permitiría dar un mejor punto de vista o un diagnostico de las condiciones en la cual se encontraba la empresa, para que así por intermedio del diseño del programa de salud ocupacional se crearan unas actividades y objetivos que ayuden a mitigar y disminuir la repercusión de los mismos.

- Se puede concluir que la empresa cumple con muchos de los requisitos legales que exige la ley colombiana, respecto a seguridad y salud ocupacional ya que por intermedio de la matriz de requisitos legales se dan a conocer todos los requerimientos que debe cumplir una empresa en materia de legalidad.
- Se puede concluir que los empleados de la empresa prestaron su colaboración para la recolección de información, ya que era indispensable actualizar el panorama de riesgos de la empresa en general, y la creación del panorama de factores de riesgo de los diferentes cargos de la empresa
- Con el panorama de factores de riesgo de la empresa, se puede afirmar que la mayoría de sus riesgos son de un nivel medio, lo que indica que se debe dar cumplimiento a los diferentes subprogramas, ya que son aquellos que tienen la tarea de especificar que actividades se llevaran a cabo para mitigar y controlar estos riesgos.
- Se concluye que se realizaron todos los procedimientos para la empresa según el alcance del proyecto, estos con el fin de dar cumplimiento con los objetivos propuestos y para dejar una base sólida respecto a la documentación del sistema en la empresa
- La alta dirección de la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.**, junto con la ARP de SURAMERICA se han comprometido a dar cumplimiento a todos los objetivos planteados y a tener en cuenta la política salud ocupacional; para esto es indispensable contar

con los recursos financieros los cuales van ha ser entregados por la gerencia de la empresa.

- La empresa dio muchas facilidades para poder acceder a la información para las diferentes actividades que se llevarían a cabo para dar cumplimiento a los diferentes objetivos de este proyecto y así poder dar una buena culminación y cumplir con lo pactado.

RECOMENDACIONES

- Después de cumplir con lo pactado en este proyecto y después de dejar unas bases, se le recomienda a la empresa seguir con la implementación del sistema de gestión, ya que es de suma importancia poderle brindar a los trabajadores las mejores condiciones de salud y seguridad.
- Es muy importante para la empresa dar charlas a sus trabajadores donde se les sensibilice acerca del cuidado y del uso de los elementos que se les da para evitar problemas en su salud y en su seguridad.
- Se le recomienda a la empresa llevar una serie de estadísticas y análisis sobre los accidentes para poder tomar medidas al respecto, identificar las causas y a así poder disminuir la accidentalidad en la empresa.
- Es recomendable la revisión constante del panorama de factores de riesgo, ya que esto es una forma de darle un mejoramiento continuo al sistema, por lo tanto este se debe actualizar cada vez que sea necesario por motivos de algún cambio en la planta o alguna circunstancia ajena a la empresa.
- Se elaboro un cronograma de actividades, es indispensable que el encargado de seguridad y salud ocupacional este verificando si se esta dando cumplimiento a las actividades propuestas dentro del cronograma; también es recomendable que las estrategias o actividades que se van a desarrollar se hagan junto con la ARP la cual puede ofrecer un mejor asesoramiento.

BIBLIOGRAFÍA

- HERNANDEZ, ANA MARIA. Diagnostico, Diseño y Documentación de la norma técnica colombiana OHSAS 18001 la empresa JORDAVILA S.A. Bucaramanga. Universidad Pontificia Bolivariana-seccional Bucaramanga, facultad de ingeniería industrial. Escuela de Ingeniería y administración, 2007.
- SOLANO MARTINEZ. Carlos Eduardo, ZAFRAN MERCHAN. Julián Alexis. Diseño, documentación, implementación y evaluación interna del sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:2007 para la empresa industrias FIMAR. Universidad industrial de Santander.
- ICONTEC. Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007.sistema de seguridad industrial y salud ocupacional.
- SURAMERICANA. Manual del usuario. Administradora de riesgos profesionales suramericana. Colombia, 2010.
- WORLD BASC organization, I n c [en línea].<http://www.wbasco.org/espanol/beneficios.htm>.> [citado el 15 de enero 2011].
- AQC. [En línea]<http://www.aqc.cl/download/18001.pdf>, Citado 1 de septiembre de 2010

ANEXOS

ANEXO A
LISTA DE CHEQUEO

	LISTA DE CHEQUEO		
	REQUISITOS COLOMBIANA	NORMA OHSAS 18001	TECNICA
ITEMS		DISEÑAR	ACTUALIZAR
4.1	REQUISITOS GENERALES		
	¿Establece y mantiene la empresa un sistema de gestión s y so?	X	
4.2	POLITICA DE S Y SO		
	¿Esta definida la política de s y so donde especifique los objetivos generales y compromiso de mejoramiento?		X
	¿Es apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos en s y so de la empresa?		X
	¿Incluye un compromiso en la mejora continua en la gestión y desempeño del sistema de gestión?		X
	¿La política cumple con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización?		X
	¿La política esta documentada, implementada y es mantenida?	X	
	¿La política es comunicada a todos los empleados con el fin de tomar conciencia individual sobre el sistema de gestión?	X	
	¿La política esta disponible a las partes interesadas?	X	
	¿Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada par la empresa?	X	
4.3	PLANIFICACION		
4.3.1	identificación, valoración de riesgos y determinación de controles		

	¿Están establecidos, implementados y mantenidos los procedimientos para la valoración de riesgos, identificación de peligros y determinación de los controles necesarios?	X	
	¿Existen procedimientos en las actividades rutinarias y no rutinarias?	X	
	¿Existen los procedimientos para todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes)?	X	
	¿Existen procedimientos para los peligros que se originan fuera del lugar de trabajo pudiendo afectar la seguridad y la salud de los trabajadores?	X	
	¿Existen procedimientos para los peligros generados por la vecindad del puesto de trabajo?	X	
	¿Existen procedimientos para la modificación del sistema de s y so incluyendo los cambios temporales y sus impactos en sobre las operaciones, procesos y actividades?	X	
4.3.2	Requisitos legales y otros		
	¿Están establecidos, implementados y mantenidos procedimientos para la identificación y acceso de requisitos legales y de s y so?	X	
	¿Esta actualizada esta información?		X
	¿Esta la información publicada a los trabajadores de la empresa?	X	
4.3.3	objetivos y programas		
	¿Están establecidos, implementados y documentados los objetivos de s y so?	X	

	¿Son los objetivos medibles y consistentes con la política de s y so?	X	
	¿Existen programas para lograr los objetivos y así implementarlos mantenerlos?	X	
4.4	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN		
4.4.1	Recursos, funciones, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridad		
	¿Asume la alta dirección la máxima responsabilidad por la s y so?	X	
	¿La dirección muestra compromiso para asegurando la disponibilidad de recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de s y so?	X	
	¿La dirección muestra compromiso definiendo las funciones, asignando las responsabilidades y la rendición de cuentas, delegando autoridad, para facilitar una gestión de s y so?	X	
	¿Existe en la empresa un miembro de la alta dirección con responsabilidad en s y so asegurando el sistema de gestión implementándolo y manteniéndolo de acuerdo a la norma?	X	
	¿Los trabajadores de la empresa asumen la responsabilidad por los aspectos del sistema de s y so?	X	
4.4.2	Competencia, formación y toma de conciencia		
	¿Están identificadas las necesidades de formación relacionadas con los riesgos en S y SO?	X	

	¿Tiene la empresa unos procedimientos establecidos, implementados y mantenidos para que los empleados tomen conciencia sobre su responsabilidades, funciones y consecuencias del sistema S y SO?	X	
4.4.3	COMUNICACIÓN, PARTICIPACION Y CONSULTA		
4.4.3.1	Comunicación		
	¿Están implementados y establecidos procedimientos para la comunicación interna entre los diferentes niveles, la comunicación con los contratistas y visitantes y partes interesadas externas en relación con los peligros de S y SO?	X	
4.4.3.2	¿Están establecidos procedimientos para la participación de los empleados en la identificación de peligros, valoración de riesgos, investigación de incidentes y la revisión de las políticas y objetivos de S y SO?		X
4.4.4	DOCUMENTACION		
	¿Existe documentación concerniente a la política, objetivos y la descripción de los principales elementos del sistema de gestión S y SO, la referencia a los documentos relacionados, incluyendo los registros exigidos en esta norma OHSAS?		X
4.4.5	Control de documentos		
	¿Tiene la empresa establecidos e implementados unos procedimientos para aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de su emisión, y para revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y aprobarlos nuevamente?	X	

	¿Tiene la compañía establecidos e implementados unos procedimientos para asegurar que se identifiquen los cambios y el estado de revisión actual de los documentos y asegurar que las versiones pertinentes de los documentos aplicables estén disponibles en los lugares de uso?	X	
	¿Posee la empresa unos procedimientos para asegurar que los documentos permanezcan legibles y fácilmente identificables y prevenir el uso intencionado de documentos obsoletos y aplicarles una identificación adecuada.?	X	
4.4.6	Control operacional		
	¿Están determinadas unas operaciones y actividades para los controles relacionados con mercancías, equipos y servicios comprados; y controles relacionados con contratistas y visitantes en el lugar de trabajo?	X	
4.4.7	Preparación y respuesta ante emergencias		
	¿Mantiene la compañía unos procedimientos para identificar el potencial riesgo de situaciones de emergencia y responder a tales situaciones?		X
	¿Al planificar su respuesta ante emergencias, la empresa tiene en cuenta las necesidades de las partes interesadas?	X	
	¿La compañía revisa periódicamente y modifica sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias, en particular después de realizar pruebas periódicas?	X	
4.5	VERIFICACION		
4.5.1	Medición y seguimiento del desempeño		

	Existen procedimientos para hacer ¿seguimiento y medir regularmente el desempeño de S y SO?	X	
4.5.2	Evaluación del cumplimiento legal y otros		
4.5.2.1	¿Existen procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables?	X	
	¿Existen registros de los resultados de las evaluaciones periódicas?	X	
4.5.3	Investigación de incidentes. No conformidades y acciones correctivas y preventivas		
4.5.3.1	Investigación de incidentes		
	¿Tiene la empresa establecidos unos procedimientos para registrar, investigar y analizar incidentes?	X	
	¿Están documentados y mantenidos los resultados de las investigaciones de incidentes?	X	
4.5.3.2	No conformidad, acción correctiva y acción preventiva		
	¿Tiene la empresa establecidos procedimientos para tratar las no conformidades reales y potenciales, y tomar acciones correctivas y preventivas?	X	
4.5.4	Control de registros		
	¿Existen en la empresa registros necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de S y SO y de la norma OHSAS, y de los resultados logrados?	X	

	¿Tiene la empresa unos procedimientos para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, la retención y la disposición de registros?		X
4.5.5	Auditoria interna		
	¿La empresa se asegura que las auditorias internas del sistema de gestión de S y SO, se lleven acabo en intervalos planificados para determinar si el sistema cumple con las disposiciones planificadas para la gestión de S y SO, incluidos los requisitos de la norma y que haya sido implementado adecuadamente y se mantiene y cumple con los objetivos y la política de la empresa.?	X	
	¿Tiene la empresa programas de auditorias planificados, establecidos, implementados y mantenidos a base de los resultados de las valoraciones de riesgo de las actividades de la empresa y los resultados de las auditorias previas?	X	
4.6	REVISION POR LA DIRECCION		
	¿La alta dirección revisa el sistema de gestión de S y SO a intervalos definidos para asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continua.?	X	

ANEXO B

IMÁGENES DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA EMPRESA Y DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE PROCESO

COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER

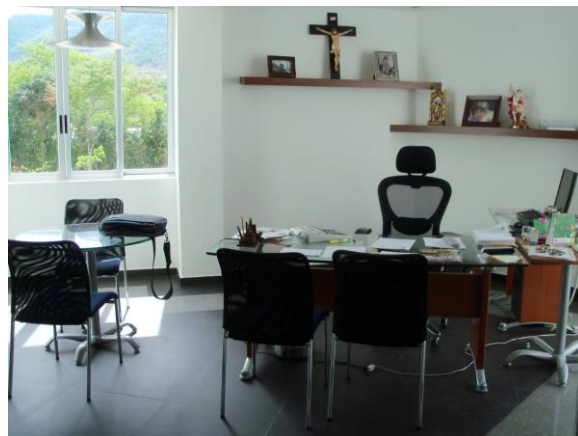
IMÁGENES 1 Y 2



AREA ADMINISTRATIVA

OFICINAS

IMÁGENES 3,4 Y 5





LABORATORIO DE CALIDADES

IMAGEN 6



AREA DE ALMACENAMIENTO

IMÁGENES 7,8 y 9



ZONA DE CARGUE Y DESCARGUE

IMÁGEN 10



AREA DE PROCESO

IMAGEN 11 Y 12 TRILLADORA Y MAQUINAS STILES



IMAGEN 13 Y 14 MAQUINAS ELECTRONICAS



IMAGEN 15 Y 16 SILOS AEREOS DE ALMACENAMIENTO DE CAFÉ




ANEXO C

PROCEDIMIENTOS

ANEXO C1

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL PARA LOS RIESGOS.

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN , VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE RIESGO.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-001	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBO: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPOSITO


Establecer los lineamientos para la identificación, evaluación y determinación de medidas de control para los riesgos existentes dentro de las instalaciones de la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.**

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para la identificación, evaluación y determinación de medidas de control para la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

3. RESPONSABILIDADES

- Los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional son los encargados de identificar y evaluar los riesgos existentes dentro de la empresa.
- El comité paritario de salud ocupacional es el encargado de dar la respectiva comunicación al personal y a las partes interesadas acerca de los riesgos que se identificaron dentro de las instalaciones de la empresa.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE RIESGO.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-001	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 2 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBO: GERENTE ADMINSITRATIVO	

- El comité paritario de salud junto con la A.R.P de SURAMERICANA son los encargados de realizar los controles pertinentes a los riesgos existentes y determinar la eficacia de las acciones correctivas.

4. DEFINICIONES


Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con trabajo o ambas.

Identificación de peligros: Proceso para reconocer si existe un peligro, y definir sus características.

Incidente: Evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal.

Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos.

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE RIESGO.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-001	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 3 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición de peligro, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.


Riesgo físico: Los riesgos físicos hacen referencia a todos los factores ambientales que pueden provocar trastorno en la salud, debido a su intensidad, concentración y exposición.

Riesgo químico: Se presenta cuando el trabajador esta expuesto con sólidos, líquidos y gases.

Riesgo Psicolaboral: Hace referencia al contenido de la tarea, turnos, horas extras, relaciones humanas y a la gestión de la organización, es decir políticas acenso y estabilidad laboral.

Riesgo ergonómico: Se relaciona con los movimientos repetitivos del trabajador y posiciones estáticas y dinámicas.

Riesgo de seguridad: Se dividen en: Riesgos mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE RIESGO.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-001	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	


5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

- NORMA TECNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007
- GUIA TECNICA COLOMBIA – 45

6. PROCEDIMIENTO

6.1 ACTIVIDADES Y RESPONSABLES.

1. **Actividad:** Determinar la necesidad de elaborar o modificar el panorama de factores de riesgo.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.
2. **Actividad:** Conformar el grupo de trabajo encargado de realizar los análisis de los diferentes hechos.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.
3. **Actividad:** Recolectar información necesaria en el sitio o puesto de trabajo.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE RIESGO.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-001	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 5 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINSITRATIVO	

4. **Actividad:** Elaborar panorama de factores de riesgo, teniendo en cuenta la GTC-45 y el formato donde se obtiene la peligrosidad con precisión y se recomiendan controles.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional

5. **Actividad:** Almacenar los registros generados en el procedimiento para la identificación, valoración y determinación de los controles de los riesgos.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

6. **Actividad:** Documentar e implementar el panorama de factores de riesgo.


Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

7. **Actividad:** Divulgar a los trabajadores los cambio pertinentes.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

ANEXO C2

PROCEDIMIENTO PARA LA
PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE
EMERGENCIAS.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.			VERSIÓN N 00
	CÓDIGO: P-002	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPÓSITO


Establecer los lineamientos para identificar situaciones potenciales de emergencia que puedan atentar contra la integridad de los empleados y de las partes interesadas a la empresa.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todo el personal y a las partes interesadas de la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

3. RESPONSABLES

- El comité paritario de salud ocupacional es aquel que deberá identificar las posibles amenazas y realizar un inventario de los recursos disponibles para las emergencias que se puedan presentar y así comunicar al personal y a las partes interesadas de las diferentes actividades que se realizan
- El comité paritario de salud ocupacional deberá asignar las brigadas de emergencia las cuales son los encargados de apoyar las acciones pertinentes antes, durante y después de una emergencia o hecho catastrófico.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-002	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 2 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

4. DEFINICIONES


Amenaza: Situación potencial no deseada de origen natural o humano, capaz de causar lesión y/o muerte al personal y partes interesadas de la empresa.

Brigadas de emergencia: Esta conformado por trabajadores voluntarios de la empresa y son capacitados para apoyar antes, durante y después de suceder una emergencia dentro de la empresa.

Emergencia: Cualquier situación no deseada que puede generar lesión y/o muerte al personal y partes interesadas a la empresa, así como daño a la propiedad o infraestructura de la empresa.

Evacuación: Abandonar las instalaciones de una organización o empresa de una manera ordenada.

Identificación de peligros: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-002	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 3 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	


5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NORMA TECNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007

6. PROCEDIMIENTO

6.1. ACTIVIDADES Y RESPONSABLES

1. **Actividad:** Identificar las amenazas que puedan dar origen a una emergencia.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.
2. **Actividad:** Determinar los factores de vulnerabilidad que conduzcan a una amenaza.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.
3. **Actividad:** Conformar brigadas de emergencia (evacuación y rescate y primeros auxilios)
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-002	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	


4. **Actividad:** Capacitar a las brigadas de emergencia con la ayuda de la ARP y disponer de los recursos necesarios para su desarrollo.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

5. **Actividad:** Identificar los elementos y equipos necesarios para afrontar una amenaza o varias emergencias.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional y Brigadas de emergencia.

6. **Actividad:** Gestionar eficazmente la adquisición de los diferentes elementos de equipos ante la alta dirección.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional

7. **Actividad:** Ubicar los elementos y equipos de emergencia en los lugares de fácil acceso dentro de la empresa.
Responsable: Brigadas de emergencia.

8. **Actividad:** Planificar semestralmente simulacros de emergencia en coordinación con la ARP.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-002	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 5 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional y Brigadas de emergencia.

9. **Actividad:** Realizar simulacro.

Responsable: Brigadas de emergencia

10. **Actividad:** Evaluar la efectividad del simulacro

Responsables: Comité paritario de salud ocupacional.

11. **Actividad:** Comunicar a la alta dirección los resultados obtenidos de el simulacro y de esta forma poder ser comunicados a los trabajadores y a las partes interesadas de la empresa.


Responsables: Comité paritario de salud ocupacional.

12. **Actividad:** Archivar la documentación establecida para el presente procedimiento.

Responsable: comité paritario de salud ocupacional.

ANEXO C3

PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE REGISTROS

	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE REGISTROS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-003	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COORDINADOR DE S Y SO.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPÓSITO


Definir los lineamientos y parámetros para la identificación, almacenamiento, recuperación, protección, ubicación y disponibilidad de los registros que se generan en el sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa.

2. ALCANCE

Aplica para todos los registros que genere el sistema de gestión.

3. RESPONSABLES

- El presidente el comité paritario de salud ocupacional, junto con el gerente son los encargados de comunicar a los empleados y partes interesadas el procedimiento para el control de registros.
- El presidente del comité paritario de salud ocupacional es el encargado junto a la alta gerencia de la aprobación de los registros generados por el sistema de seguridad salud ocupacional.
- El presidente del comité paritario de salud ocupacional debe asegurar los registros generados al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, mediante la lista de control de registros que se establece.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE REGISTROS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-003	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 2 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

4. DEFINICIONES


Documento: Información y su medio de soporte.

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo un proceso o actividad.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos, o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA


- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE REGISTROS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-003	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 3 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

6. PROCEDIMIENTOS


6.1. ACTIVIDADES

1. **Actividad:** Los registros se almacenaran por orden alfabético de la A a la Z, en carpetas o fólderes según la necesidad y a su vez en archivadores donde se guarde y se proteja su evidencia.
2. **Actividad:** Se utilizaran archivadores, carpetas y fólderes para la protección de los registros evitando así las plagas, la humedad y el polvo.
3. **Actividad:** El acceso a los registros será controlado por el responsable de los mismos, y quien solicite el documento debe hacer previa autorización del responsable y/o del gerente.
4. **Actividad:** Todos los registros serán retenidos durante un periodo no menos a los 3 años ya que esto permite llevar y mantener unas estadísticas.
5. **Actividad:** Los registros de las auditorias deben estar siempre a disposición de quien los necesite, para alguna revisión, siempre y cuando pida la respectiva autorización del responsable.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE REGISTROS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-003	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

6. **Actividad:** No se le puede sacar copia a los documentos que guarden algún tipo de confidencialidad, en caso de que se necesite se deberá pedir autorización al responsable.

ANEXO C4
PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL
DE DOCUMENTOS

	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS			VERSIÓN N 00
	CÓDIGO: P-004	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: PRESIDENTE DEL COPASO.	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPÓSITO

Definir la metodología para la elaboración, estandarización, localización y control de todos los documentos del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

2. ALCANCE


Este procedimiento aplica para todos los documentos que genere el sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa.

3. RESPONSABILIDAD

El presidente del comité paritario de salud ocupacional y la alta dirección son los responsables de divulgar el procedimiento para el control de documentos.

4. DEFINICIONES

Estandarización: Es la redacción y aprobación de normas que se establecen para garantizar el acoplamiento y el cumplimiento de los diferentes procesos construidos independientemente, así como las diferentes acciones que deben ser tomadas, se realicen en el tiempo establecido, por un responsable y utilizando adecuadamente los recursos establecidos.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-004	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 2 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: PRESIDENTE DEL COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

Formato (F): conjunto de características técnicas de presentación de un documento.

Guía (G): Documento que establece recomendaciones o sugerencias


Instructivo (I): comunicación sistemática de ideas basado en un procedimiento administrativo.

Manual (M): Documento que proporciona información coherente de tipo interno como externo. Dependiendo del tipo de documento se le adicionara la letra M , la inicial en minúscula del nombre del manual ejemplo: manual de funciones (Mf)

Procedimiento (P): Forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso.

Plan (PL): Modelo sistemático en el que un conjunto de actividades organizadas y proyectadas que se elaboran para dirigir y encauzar acciones con el fin de lograr los resultados esperados.

Proyecto (PR): Actividades afines y complementarias que tienen como característica un responsable, un periodo de ejecución y resultados esperados.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-004	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 3 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: PRESIDENTE DEL COPASO	APROBÓ: GERENTE.	

Reglamento (R): conjunto de normas y conceptos dados por la alta dirección, para realizar la ejecución de una disposición administrativa.


Tramite (T): Pasos o acciones que se realizan para poder obtener un determinado producto o para garantizar la prestación de un servicio.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA ISO 9000:2000 (Fundamentos y vocabulario).
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007

6. ACTIVIDADES Y RESPONSABLE

1. **Actividad:** Una vez elaborado un documento, se debe someter a revisiones para comprobar que realmente sirva de apoyo para el sistema de gestión
Responsable: Presidente del comité paritario de salud ocupacional y gerente.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-004	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: PRESIDENTE DEL COPASO	APROBO: GERENTE ADMINISTRATIVO	

2. **Actividad:** El documento debe ser revisado y por la alta gerencia.

Responsable: Gerente

3. **Actividad:** Se le debe asignar el código al documento y posteriormente se debe registrar en el listado maestro.

Responsable: Representante del comité paritario de salud ocupacional.

4. **Actividad:** Se establece el sitio de disposición del documento según su uso.


Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

5. **Actividad:** El documento se distribuye a quien lo requiere o para el que sea indispensable.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

6. **Actividad:** Los documentos obsoletos serán retirados con el fin de evitar cualquier tipo de problema en el proceso de actualización o de nueva documentación.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-004	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 5 DE 5
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: PRESIDENTE DEL COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

7. **Actividad:** En el momento de una modificación de algún documento, se debe presentar el cambio ante un representante o el encargado seguridad y salud ocupacional.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional

8. **Actividad:** Los documentos serán revisados en primera instancia por el Presidente del copaso y posteriormente pasara a revisión del gerente para que el de la aprobación y así poder ser liberados.


Responsable: Comité paritario de salud ocupacional y Gerencia.

9. **Actividad:** Se debe registrar la nueva versión en el listado maestro de documentos y posteriormente se asignaran a cada área

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

ANEXO C5

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES			VERSIÓN N 00
	CÓDIGO: P-005	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENCIA Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPÓSITO


Establecer los lineamientos para identificar y cumplir la normatividad legal y de otra índole, exigida por el gobierno nacional u otra entidad, referente a seguridad y salud ocupacional.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para la normatividad legal en seguridad y salud ocupacional establecidas por entidades de control a nivel nacional y/o gremios al cual pertenece la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

3. RESPONSABILIDAD

- El presidente del comité paritario de salud ocupacional será el encargado de realizar todas las actividades o lo necesario para identificar y cumplir con la normatividad de la empresa.
- El presidente del comité paritario de salud ocupacional, junto con el gerente y/o funcionarios de la ARP de SURAMERICANA a la cual esta afiliada la

	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES		VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-005	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011 Pág.: 2 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO

empresa, deben consultar los diferentes requisitos legales y de otra índole en relación a seguridad y salud ocupacional si son aplicables a la empresa.


4. DEFINICIONES

Documento: Información y su medio de soporte.

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Registro: Documento que representa resultados obtenidos, o que proporciona evidencia de las actividades desarrolladas.

Requisitos legales: Son leyes, decretos y resoluciones establecidas por el gobierno nacional para su cumplimiento por parte de las organizaciones a nivel nacional. Estos requisitos son aquellos los cuales la empresa adquiere con personas externas como (proveedores, clientes) relacionado la salud y la seguridad ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES		VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-005	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO


5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NORMA TECNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007

6. PROCEDIMIENTO

6.1 ACTIVIDADES Y RESPONSABLES

1. **Actividad:** Detectar la necesidad de cambio o inclusión de una nueva ley , decreto o norma que aplique para la empresa.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional
2. **Actividad:** Se deben consultar a expertos en la materia los cambios pertinentes a cualquier ley, decreto o norma.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional
3. **Actividad:** Analizar y evaluar los requisitos legales con asesoría de personas competentes en materia de seguridad y salud ocupacional.
Responsabilidad: Comité paritario de salud ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-005	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

4. **Actividad:** Ir a cada puesto de trabajo para analizar la implicación de cada requisito legal.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

5. **Actividad:** Establecer acciones para dar cumplimiento al requisito legal de acuerdo al procedimiento en los puestos de trabajo o en los procesos pertinentes.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

6. **Actividad:** Implementar el requisito legal y dar comunicación al personal y partes interesadas.


Responsable: Comité paritario de salud ocupacional

7. **Actividad:** Almacenar, registrar y actualizar todos los documentos para su implementación y para su buen mantenimiento en caso de una revisión.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

ANEXO C6

PROCEDIMIENTO PARA LA CONSULTA Y COMUNICACIÓN

	PROCEDIMIENTO PARA LA CONSULTA Y COMUNICACIÓN			VERSIÓN N 00
	CÓDIGO: P-007	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPÓSITO

Dar a conocer la información pertinente de seguridad y salud ocupacional y asegurarse que sea transmitida a y desde los trabajadores y partes interesadas.

2. ALCANCE


El procedimiento aplica a todos los trabajadores, procesos y partes de la empresa.

3. RESPONSABILIDAD

- El comité paritario de salud ocupacional junto a la alta dirección son los encargados de comunicar a los trabajadores y/o partes interesadas todo acerca de seguridad y salud ocupacional; y por otro lado escuchar cualquier inquietud que venga de los trabajadores para dar respuesta a sus peticiones o inquietudes.

4. DEFINICIONES

Consulta: Se refiere a la opinión o consejo que se pide o se da acerca de un tema en específico.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA CONSULTA Y COMUNICACIÓN			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-007	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 2 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

Comunicación: Dar a conocer los resultados o diferentes puntos de vista acerca de un tema.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007

6. PROCEDIMIENTO


6.1 ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES

1. **Actividad:** Recepcionar toda clase de solicitudes, dudas y preguntas que sean realizadas por los empleados

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

2. **Actividad:** Resolver de manera instantánea las dudas y las preguntas que surjan a cualquier persona de la empresa, también las solicitudes deben ser por escrito y si no es así, se le debe pedir a o los interesados que lo comuniquen por ese medio.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.


 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA CONSULTA Y COMUNICACIÓN			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-007	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 3 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMISTRATIVO	

3. **Actividad:** Buscar soluciones a las diversas solicitudes las cuales pasan a estudios previos para saber que tan importantes pueden ser.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

4. **Actividad:** Para responder la solicitud de cualquiera de los empleados se tendrán entre 2 y 4 días hábiles y se deberá responder de manera escrita por parte de las personas encargadas.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional y alta dirección.

5. **Actividad:** Dar respuesta al interesado, posteriormente se debe archivar la solicitud, el comunicado y la respuesta por parte de la alta dirección.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional y alta dirección.

6. **Actividad:** En la comunicación de la normatividad, en las diferentes actividades y demás se deben realizar de una manera específica.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA CONSULTA Y COMUNICACIÓN			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-007	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: GERENTE Y COPASO	APROBÓ: GERENTE ADMISTRATIVO	

7. **Actividad:** Se convoca a los empleados a una reunión donde el encargado en seguridad y salud ocupacional será el encargado de divulgar la información pertinente.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional o alta dirección.

8. **Actividad:** La información que se proporcionara a los trabajadores de la empresa puede ser: capacitaciones, charlas y se también carteleras dispuestas para dicho fin.


Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

9. **Actividad:** Se debe llevar un control de asistencia a los cursos o capacitaciones y asegurarse que la información fue bien recibida por el empleado.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

ANEXO C7

PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

	PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			VERSIÓN N 00
	CÓDIGO: P-008	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 1 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

1. PROPÓSITO


Hacer entrega de los elementos de protección personal a los empleados de la empresa, teniendo en cuenta el área de trabajo y los riesgos del puesto de trabajo.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los procesos en la empresa que requieran de elementos de protección personal.

3. RESPONSABILIDADES

- El comité paritario de salud ocupacional es el responsable de evaluar y analizar los riesgos de cada puesto de trabajo por medio del panorama de factores de riesgo y hacer entrega de los elementos de protección personal a los empleados de la empresa.
- El comité paritario de salud ocupacional es el responsable de llevar los controles necesarios para dar cumplimiento a las exigencias de la normatividad legal referente al uso de los EPP en las empresas.


 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-008	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 2 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRÍCOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

4. DEFINICIONES

Elementos de protección personal: Herramientas que se le dan a los trabajadores para evitar algún tipo de lesión o de accidente o disminuyendo al nivel de impacto de los mismos.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA OHSAS 18001:2007
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 1523 PROTECCIÓN PARA LA CABEZA.
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 1771, 1825, 1826, 1827, 1834, 1835, 1836, PROTECCIÓN PARA LOS OJOS Y CARA.
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 1584, 1728, 1729, PROTECCIÓN RESPIRATORIA.
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 2272 PROTECCIÓN AUDITIVA.
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 2219 PROTECCIÓN PARA MANOS.
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 2031 PROTECCIÓN PARA EL CUERPO.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-008	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 3 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

6. PROCEDIMIENTO


6.1 ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDAD

1. **Actividad:** Hacer una evaluación del panorama de factores de riesgo y revisar los diferentes requisitos de cada puesto de trabajo.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

2. **Actividad:** Hacer un análisis de la clase de EPP que se deba entregar.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

3. **Actividad:** Visitar y consultar diferentes proveedores de EPP, para analizar diferentes cotizaciones.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

4. **Actividad:** Hacer una selección de la empresa a la cual proveerá los EPP a la empresa, teniendo en cuenta los beneficios/costo.
Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

 ECOM COFFEE	PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			VERSIÓN 00
	CÓDIGO: P-008	SECCIÓN:	FECHA: 1/06/2011	Pág.: 4 DE 4
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	GESTOR	RESPONSABLE: COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	APROBÓ: GERENTE ADMINISTRATIVO	

5. **Actividad:** Se debe elaborar y pasar una solicitud indicando la clase, la cantidad, las áreas a las cuales se les van a dar EPP y el costo de los mismo a la persona encargada de seguridad y salud ocupacional.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

6. **Actividad:** La solicitud debe ser presentada a la alta gerencia quien es el que autoriza la compra de los EPP.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

7. **Actividad:** Comprar y adquirir los EPP para entregar en la empresa según la solicitud.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

8. **Actividad:** Hacer entrega a los empleados de los EPP dependiendo su área de trabajo y los riesgos a los que estén propensos.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional y alta dirección.

9. **Actividad:** Hacer que los empleados firmen el formato de entrega de elementos de protección personal para llevar un buen control.

Responsable: Comité paritario de salud ocupacional.

ANEXO D

FORMATOS

ANEXO E
LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS



LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS

COD.	TIPO	NOMBRE	FECHA	REVISIÓN	FECHA	REVISIÓN	FECHA	REVISIÓN	FECHA	REVISIÓN	FECHA	REVISIÓN	FECHA	REVISIÓN
F-001	FORMATO	Asistencia cursos de capacitación	01/6/11	0										
F-002	FORMATO	Listado de EPP	01/6/11	0										
F-003	FORMATO	Inspección de extintores	01/6/11	0										
F-004	FORMATO	Servicio de botiquín	01/6/11	0										
F-005	FORMATO	Panorama de factores de riesgo	01/6/11	0										
P-001	PROCEDIMIENTO	Revisión panorama de riesgos	01/6/11	0										
P-002	PROCEDIMIENTO	Preparación y respuesta ante emergencias	01/6/11	0										
P-003	PROCEDIMIENTO	Control de registros	01/6/11	0										
P-004	PROCEDIMIENTO	Control de documentos	01/6/11	0										
P-005	PROCEDIMIENTO	Revisión de requisitos legales	01/6/11	0										
P-006	PROCEDIMIENTO	Consulta y comunicación	01/6/11	0										
P-007	PROCEDIMIENTO	Entrega de EPP	01/6/11	0										

ANEXO F

FORMATO DE OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA C.I. CIA CCA S.A.

OBJETIVO	META	INDICADOR	FORMULA	RESPONSABLE
Establecer e implementar actividades de control, para los riesgos identificados en la empresa, con el propósito de prevenir incidentes y enfermedades profesionales potenciales que se puedan presentar en el personal de la empresa.	Dar cumplimiento al 60% de las actividades para prevenir incidentes y enfermedades profesionales.	Porcentaje de actividades implementadas para la prevención de incidentes y de enfermedades profesionales.	$((\# \text{actividades implementadas}) / (\text{total de actividades establecidas}) * 100\%)$	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.
Disponer de los recursos necesarios para lograr obtener un sistema de seguridad y salud ocupacional eficaz.	Disponer del 45% para cada recurso de la empresa identificado, para implementar y mantener el sistema de gestión.	Porcentaje de recursos identificados dentro de la empresa.	$((\# \text{de recursos utilizados}) / (\text{total de recursos identificados}) * 100)$	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.
Fomentar programas de recreación y dar espacios saludables a los empleados de la C.I.COMPAÑIA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.	Implementar el 40 % de los programas establecidos para el sistema de seguridad y salud ocupacional.	Porcentaje de programas implementados	$((\text{programas implementados}) / (\text{total de programas establecidos}) * 100)$	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.
Realizar un seguimiento periódico a la salud de los empleados para mitigar el impacto de las patologías que puedan llegar a afectar la integridad de alguno de los empleados	Realizar exámenes y chequeos médicos a los empleados de la empresa.	Porcentaje de exámenes realizados a los empleados para control.	$((\text{Exámenes realizados al personal de la empresa}) / (\text{total de trabajadores en la empresa}) * 100)$	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.

<p>Verificar el cumplimiento de los diferentes requisitos legales y de otra índole de la empresa.</p>	<p>Para el segundo semestre del año 2011 la empresa C.I.COMPAÑIA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A deberá estar dando cumplimiento por lo menos con un 50% de la normatividad legal aplicable a ella en seguridad industrial y salud ocupacional.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento las normas legales aplicables a la naturalidad de la empresa y a seguridad y salud ocupacional.</p>	<p>((Cumplimiento de la normatividad legal aplicable)/(total de la normatividad legal aplicable)*100)</p>	<p>Coordinador de seguridad y salud ocupacional.</p>
---	--	---	---	--

ANEXO G

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

IDENTIFICACIÓN: 800148312-1

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.**

CIUDAD: Bucaramanga

DEPARTAMENTO: Santander

Código de la actividad económica N° (3014003) (Según decreto 1607 del 31 de julio de 2002 del ministerio de protección social por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos profesionales).

Actividad económica según el anterior Decreto 1607: Empresas dedicadas a actividades de servicios, agrícolas y ganaderos, excepto las empresas dedicadas a actividades veterinarias incluye solamente los beneficios de arroz y las trilladoras de grano, caballerizas, establos para reparto con autotransporte.

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57,58,108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del código sustantivo del trabajo, la ley 9ª de 1979, resolución 2400 de 1979, decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986,

resolución 1016 de 1989, resolución 6398 de 1991, decreto 1295 de 1994 y demás normas con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa esta obligada a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, la resolución 2013 de 1986, la resolución 1016 de 1989 y decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el decreto 614 de 1984 y la resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde a sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad o accidente.

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente por:

CONDICIONES FÍSICAS

- Sistemas de iluminación

RIESGO QUÍMICO

- Salpicadura de químicos
- Gases y vapores

RIESGO BIOLÓGICO

- Contacto con microorganismos

CONDICIONES DE SEGURIDAD

- Atrapamiento (herramientas manuales y de potencia)
- Golpeado por y contra
- Caídas al mismo nivel
- Manipulación de elementos corto punzantes
- Contacto con electricidad estática
- Público
- Transito
- Ruido

CONDICIONES ERGONÓMICAS

- Posturas prolongadas e incómodas sentado
- Sobreesfuerzo
- Flexiones y movimientos

CONDICIONES PSICOSOCIALES

- Conflictos interpersonales

CONDICIONES LOCATIVAS

- Incendios

PARAGRAFO. – A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTÍCULO 6: La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles para los trabajadores, junto con la resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8: El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el ministerio de trabajo y seguridad social y mientras que la empresa se conserve sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción,

instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

ANEXO H

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
EMPRESA: C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.
AÑO 2011

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Esta es la actividad por medio de la cual el ser humano se relaciona para lograr satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente; es por esto que se puede decir que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedades para el individuo, la empresa y la sociedad. Se establece , entonces, una relación directa entre la salud y el trabajo. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en el que este se realiza se denomina condiciones de trabajo, constituida por factores del medio ambiente, de la labor y de la empresa.

Los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima laboral, se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

La salud ocupacional busca la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y de la salud de la población de trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y al productividad de la empresa.

Todas estas acciones antes mencionadas se materializan en el programa de Salud Ocupacional, entendido como la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (medicina preventiva y del trabajo) y de trabajo (higiene y seguridad industrial), tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Por todo lo anterior se justifica la elaboración e implementación de un programa de salud ocupacional que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y de trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente, permitiendo su crecimiento personal y familiar y, a la vez, el mejoramiento de la productividad de la empresa.

Mediante el programa de salud ocupacional, la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. implementará acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud de los trabajadores.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
EMPRESA: C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.
AÑO 2011

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Esta es la actividad por medio de la cual el ser humano se relaciona para lograr satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente; es por esto que se puede decir que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedades para el individuo, la empresa y la sociedad. Se establece , entonces, una relación directa entre la salud y el trabajo. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en el que este se realiza se denomina condiciones de trabajo, constituida por factores del medio ambiente, de la labor y de la empresa.

Los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima laboral, se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

La salud ocupacional busca la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y de la salud de la población de trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y al productividad de la empresa.

Todas estas acciones antes mencionadas se materializan en el programa de Salud Ocupacional, entendido como la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (medicina preventiva y del trabajo) y de trabajo (higiene y seguridad industrial), tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Por todo lo anterior se justifica la elaboración e implementación de un programa de salud ocupacional que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y de trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente, permitiendo su crecimiento personal y familiar y, a la vez, el mejoramiento de la productividad de la empresa.

Mediante el programa de salud ocupacional, la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. implementará acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud de los trabajadores.

MARCO LEGAL

Es responsabilidad de la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A., mantener los medios que brinden seguridad a sus trabajadores, para lo cual el presente programa de salud ocupacional esta soportado bajo las siguientes disposiciones de la ley del gobierno colombianos por ello que se ha realizado un cuadro con las diferentes leyes, decretos y resoluciones. Este cuadro que hará la descripción de las diferentes normatividades de la ley colombiana, estuvo sujeto a una actualización por parte del autor del proyecto ya que se estuvieron revisando todos los aspectos y hacían falta algunas normas las cuales la empresa tenia que dar cumplimiento es por esto que se utilizara el mismo esquema del proyecto el cual da cumplimiento a todas las normas de la ley colombiana.

CUADRO 1: disposiciones legales sobre salud ocupacional y temas afines

TIPO DE LEGISLACIÓN	AÑO	TEMÁTICA
Ley 9	1979	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Ley 772	2002	Normas sobre la administración, organización y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
Ley 100	1993	Sistema de seguridad social
Decreto 614	1984	Bases para la organización de administración de salud ocupacional en el país.
Decreto 1295	1994	determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Decreto 1772	1994	Reglamenta la afiliación y las cotizaciones del sistema de general de riesgos profesionales.

Decreto 1832	1994	Adopta la tabla de enfermedades profesionales.
Resolución 1016	1989	Organización y función de los programas de salud ocupacional.
Resolución 1401	2007	Reglamentación de la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
Resolución 2346	2007	Reglamentación de practica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 6398	1991	Procedimientos en materia de salud ocupacional exámenes de ingreso a la empresa.

MARCO CONCEPTUAL

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

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

CENTRO DE TRABAJO. Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL “COPASO”: Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa, tiene como objetivo promover y asesorar a los trabajadores

y a la empresa, en el funcionamiento de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional de acuerdo con la legislación vigente y el PSO. Todas las empresas o instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio diez o más trabajadores, deben conformarlo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD: Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.

CRONOGRAMA: Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

FACTOR DE RIESGO: Es cualquier característica, elemento o circunstancia de individuos o de grupos de personas, que esta asociada con un aumento en la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud.

INCIDENTE: evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de actividades orientadas a promover la salud y el bienestar de los trabajadores, prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo ocupacionales, estrategias de promoción y prevención, atención y rehabilitación de los trabajadores. Hoy en día se considera

que el programa de salud ocupacional es un conjunto de políticas, estrategias y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida del trabajador y el desarrollo de la organización.

La promoción de la salud y la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales, son las actividades prioritarias en salud ocupacional y por lo tanto a ellas se deben orientar principalmente los esfuerzos del programa.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL: Es la identificación ordenada y sistemática de los factores de riesgo derivados del ambiente de trabajo, de acuerdo con la ubicación de los factores de riesgo en las diferentes áreas de la Empresa y teniendo en cuenta la fuente de los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, además de la recomendación de medidas de intervención para su control y prevención de sus posibles consecuencias.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.

RIESGO: combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) eventos(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el (los) evento(s) o exposición(es).

RIESGOS PROFESIONALES: Según el Decreto Ley 1295 del 22 de Junio de 1994, son riesgos profesionales el accidente que se produzca como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

SALUD OCUPACIONAL: Es una disciplina orientada a promover el más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, prevenir accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales, ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones físicas, mentales y sociales, mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo ocupacionales, para adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización; incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1.1 Datos de la empresa

Identificación NIT: 800148312-1

La empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

CIUDAD: BUCARAMANGA

DEPARTAMENTO: SANTANDER

DIRECCION: KILOMETRO 4 Vía Palenque Café Madrid

TELEFONO: 6760096

TIPO DE SCETOR: Privado

1.2 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA:

Tabla 1: Distribución del personal por sexo y tipo de vinculación

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administración	2	2	4
Operativa	8	2	10
TOTAL	10	4	14

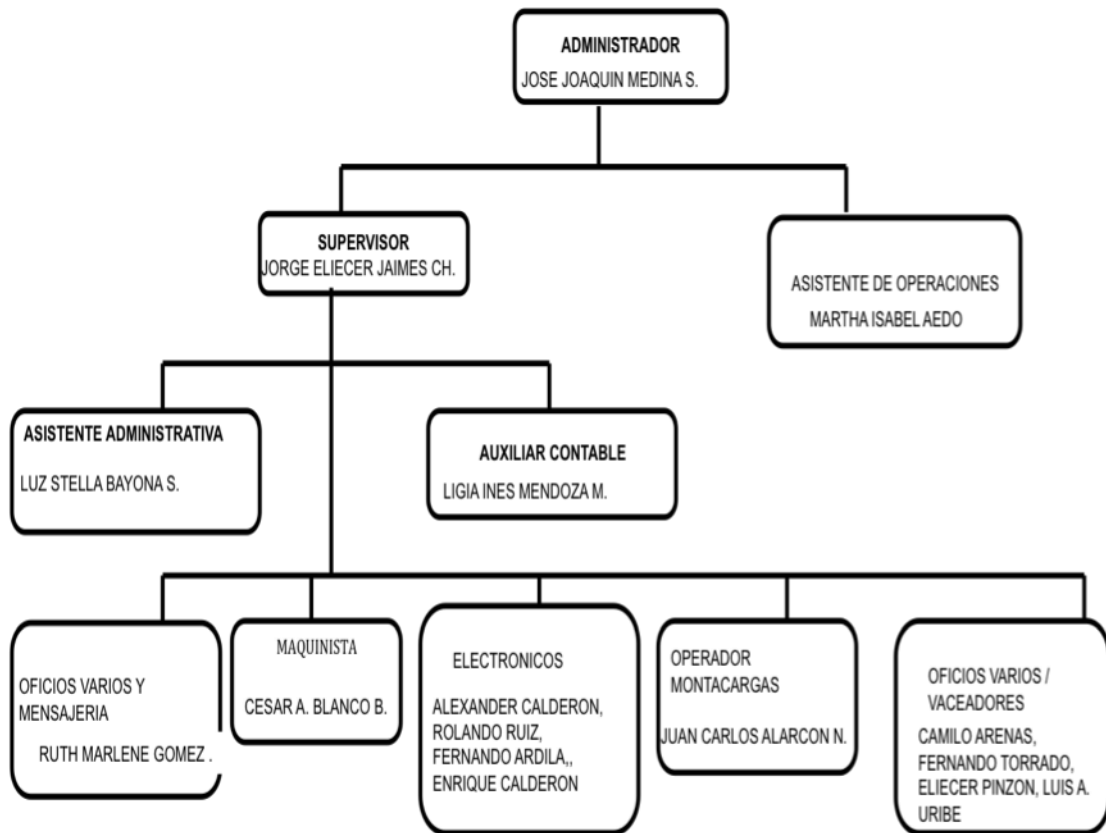
POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
De planta	10	4	14
Temporales	2	1	3
TOTALES	12	5	17

Fuente: ARP de SURAMERICANA

2. INFORMACIÓN DEL PROCESO

- **2.1 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA:** La empresa cuenta con un esquema donde se presenta la ubicación de los diferentes niveles de autoridad.

C.I. CIA CCA S.A.



FUENTE: COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.

2.2 PROCESOS DESARROLLADOS

La empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A esta dedicada a la compra y venta de café, esta desarrolla un único proceso el cual es el de trilla de café pergamino, para su posterior comercialización a diferentes partes del mundo en café excelso.

2.3 TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

TURNOS OPERATIVOS

Vaciadores : lunes a jueves de 7:00 a.m. - 5:00 p.m.

Viernes de 7:00 a.m. - 3:00 p.m.

Electrónicas – trilla: lunes a sábado de 6:00 a.m - 2:00 p.m.

2:00 p.m. - 10:00 p.m.

10:00 p.m. - 6:00 a.m.

Maquinista (trilla) : lunes a sábado de 7:00 a.m. - 3:00 p.m.

TURNOS ADMINISTRATIVOS

Gerente- secretarias- auxiliar: lunes a viernes de 7:00 a.m. - 12:00 m

2:00 p.m. - 6:00 p.m.

sábados de 7:00 a.m. - 12:00 m

2.4 LISTADO DE MATERIAS PRIMAS

Administración: Papelería, tintas.

Operativos: Café pergamino

2.5 EQUIPOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN EL PROCESO

- **Administración:** Computadores, Impresoras, Teléfono, Sacaganchos, Cosedora.
- **Operativos:** Tolvas, Trilladora, Banda transportadora, silos montacargas maquinas stiles, maquinas despedregadotas, maquinas electrónicas

3. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

La política de salud ocupacional ya quedo establecida para la empresa con anterioridad en el diseño, y será esta la que se utilizara para el programa de salud ocupacional.

La empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** declara su especial interés y preocupación por la protección de la integridad de sus empleados, trabajadores, contratistas y terceras personas que se ven involucradas en sus operaciones.

La alta dirección debe responsabilizarse por ofrecer adecuadas condiciones de trabajo y permitir la adopción de medidas preventivas en las actividades laborales.

En la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** la prevención de accidentes y enfermedades profesionales tiene tanta importancia como la producción, la protección del medio ambiente, la calidad del servicio, la atención oportuna, y el control de costos.

Para la empresa **C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A.** el establecimiento de la política de seguridad y salud ocupacional compromete a la alta dirección al cumplimiento de los objetivos del sistema que beneficie a sus empleados, instalaciones y todo el medio que la rodea.

1. PLANIFICACIÓN

a. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD (MORBIMORTALIDAD)

Tabla 2: Resumen de morbilidad en el año (2010)

Evento	Numero total de eventos	Tasa*	Numero de eventos ocurridos a trabajadores de planta	Numero de eventos ocurridos a trabajadores externos**
Total accidentes de trabajo	3		3	0
total de enfermedades profesionales	Ninguno			
total accidentes mortales	Ninguno			
total casos de invalidez	Ninguno			
total casos de incapacidad permanente parcial				

Fuente: ARP de SURAMERICANA

$$*Tasa = \frac{\text{Total de eventos en el año}}{\text{Promedio del total de trabajadores en el año}} \times 100$$

** Temporales , Independientes, de cooperativas asociado y otros.

Tabla 3: Morbimortalidad específica por accidentalidad

Numero de accidentes de trabajo sin incapacidad.	Ninguno
Numero de accidentes de trabajo con incapacidad.	3
Numero total de accidentes de trabajo.	3
Días de incapacidad por accidentes de trabajo.	44
Áreas en donde se presenta el mayor numero de accidentes.	Almacenamiento de materia prima
Oficios en el que se presentan el mayor numero de accidentes.	Cargue y descargue de mercancía
Tipo de accidente mas frecuente.	Ninguno
Partes el cuerpo afectadas con mayor frecuencia por los accidentes.	Dedos de las manos
Que accidentes severos (incapacidades mayores a 25 días) se han presentado.	1
En que área, oficio o maquina se han presentado amputaciones.	Ninguno
En que área, oficio o maquina se han presentado incapacidades permanentes parciales por accidentes.	Ninguno
En que área, oficio o maquina han presentado inválidos por accidentes.	Ninguno
En que área, oficio o lugar se han presentado accidentes mortales.	Ninguno
En que área, oficio se han presentado accidentes por la misma causa en el mismo sitio.	Ninguno

Fuente : ARP de SURAMERICANA

Tabla 4: Morbimortalidad específica por enfermedad común

Numero de incapacidades por enfermedad común en el periodo.	Ninguno
Numero de días de incapacidad por enfermedad común en el periodo.	Ninguno

Numero de personas incapacitadas por enfermedad común en el periodo.	Ninguno
Área con el mayor numero de personas incapacitadas por enfermedad común.	Ninguno
Cuales son las tres principales causas de ausentismo por enfermedad común.	Ninguno

Fuente: ARP de SURAMERICANA

4.1 DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. realiza al identificación de peligros, estimación del los riesgos y evalúa su control para definir la intervención a través de un plan de acción. (Ver panorama de factores de riesgo ANEXO G).

4.2 REQUISITOS LEGALES:

1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

La conformación del comité paritario de salud ocupacional en la empresa se llevara acabo en el mes de julio, este requisito no se pudo realizar por medio de este proyecto ya que la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. en este momento es una sucursal es por esto que la elección del copaso se lleva acabo por medio de entes externos a la empresa ubicada en Bucaramanga.

2. Reglamento de higiene y seguridad industrial
3. Subprograma de higiene y seguridad
4. Subprograma de medicina preventiva

4.3 OBJETIVOS

La empresa C.I. COMPAÑÍA CAFTERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. ha desarrollado y definido los siguientes objetivos, teniendo en cuenta el análisis de las condiciones de trabajo de salud o morbilidad, y el análisis de las condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo.

OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:

- Establecer actividades de prevención de accidentes y de enfermedades de origen profesional tendientes a mejorar las condiciones de salud en el trabajo, salud y calidad de vida de los empleados de la empresa.
- Estudiar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados para identificar los factores de riesgo que atentan contra la integridad física de estos y los bienes materiales de la empresa.
- Cumplir con la legislación vigente de salud ocupacional, contempla en los decretos 614/1984, resolución 2013/1986 y decreto ley 1295/1994.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:

- Elaborar y mantener actualizado el panorama de riesgos para reconocer las fuentes generadoras, el número de expuestos y el tiempo de exposición, entre otras.
- Planear y organizar las actividades de acuerdo a los factores de riesgo prioritarios (incendio, riesgo público, caídas al mismo nivel, tránsito, atrapamiento) y teniendo en cuenta la atención al ambiente y a las personas.

- Organizar las actividades de capacitación al personal de acuerdo a los factores de riesgo de la empresa y asegurando una cobertura de toda la población, especialmente la más vulnerable.
- Asignar responsabilidades a los diferentes niveles de la organización para garantizar un proceso de mejoramiento continuo en salud y seguridad.

4.4.PLAN DE SALUD OCUPACIONAL

Para dar cumplimiento a los objetivos definidos, la empresa debe desarrollar una serie de actividades o programas que ayuden al cumplimiento de estos objetivos, los programas que se van ejecutar son, el subprograma de higiene y seguridad industrial y el subprograma de medicina preventiva, estos dos teniendo en cuenta los objetivos del programa de salud ocupacional.

5. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

5.1 Estructura, recursos y responsabilidades

La empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. definirá recursos para el desarrollo de las actividades de seguridad en el trabajo.

5.2 Recursos Humanos

La persona encargada de liderar las actividades de salud ocupacional en la empresa será el señor Jorge Jaimes

5.3. Recursos financieros

La empresa asigna un presupuesto semestralmente aproximado de \$3'100.000 para el desarrollo de este programa. Este valor se ira especificando a medida que se vayan explicando las actividades que componen cada subprograma.

5.4 Recursos físicos:

2 extintores ABC de 10 libras, elementos de protección personal (botas, guantes, protectores auditivos, cinturones ergonómicos, arnés, gafas, caretas, mascarillas y cascos).

6. RESPONSABILIDADES

6.1 Responsabilidades del gerente.

- Conocer y liderar el desarrollo del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Responsabilizarse en la implementación de las actividades planteadas en el programa de salud ocupacional.
- Incluir en la reuniones los temas referentes al desarrollo de las actividades de salud ocupacional.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento del programa de salud ocupacional.

6.2 Responsabilidad de los trabajadores

- Cumplir con las normas de salud ocupacional establecidas por la ley y por la empresa.

- Informar al comité paritario de salud ocupacional sobre las condiciones y/o acciones inseguras en los lugares de trabajo y presentar sugerencias de corrección.
- Participar activamente en las charlas y cursos de capacitación en salud ocupacional a que haya sido invitado.
- Participar en las actividades programadas por el comité paritario de salud ocupacional y líder en primeros auxilios.

7. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA

OBJETIVO SUBPROGRAMA

Desarrollar actividades que ayuden a prevenir y controlar los riesgos existentes, así como de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y en caso extremo de que llegue a ocurrir, establecer una serie de controles óptimos para la rehabilitación y así evitar secuelas en el trabajador.

ACCIONES

La empresa planteara y desarrollara actividades encaminadas a apoyar a los trabajadores, así como al cumplimiento de los objetivos del programa de seguridad y salud ocupacional, las actividades que realizara la empresa son capacitaciones en prevención, vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo, políticas frente al alcoholismo y sustancias psicoactivas y todas aquellas que ayuden a la prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los empleados de la empresa.

Dentro de las actividades que llevara acabo la empresa, se tendrán:

- **EXAMENES MÉDICOS PARA EL INGRESO A LA COMPAÑÍA**

- 1. OBJETIVO**

Evaluar el estado de salud de las personas que deseen vincularse a la empresa.

- 2. ALCANCE**

Todos los aspirantes a ser parte de la empresa o que deseen desempeñar algún cargo dentro de la misma.

- 3. RESPONSABLE**

Médico especialista el cual debe tener licencia para la prestación de estos servicios.

- 4. PROCEDIMIENTO**

El examen que se le realiza a los trabajadores deberá suministrar información tal como el estado de salud, los riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador y dar el aval para que esa persona pueda ser contratada por la empresa.

- 5. PRESUPUESTO**

\$100.000 por empleado

- **EXAMENES PERIODICOS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

1. OBJETIVO

conocer el estado de salud actual de los trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa.

2. ALCANCE

Todos los trabajadores de la empresa

3. RESPONSABLE

Médico especialista

4. PROCEDIMIENTO

Los trabajadores de la empresa deben realizarse chequeos médicos de una forma periódica, con el fin de llevar un control y un registro acerca de su estado de salud, previniendo así posibles enfermedades profesionales y poder tomar medidas a tiempo.

5. PRESUPUESTO

\$60.000 por empleado.

• EXAMENES PSICO-FISIOLÓGICOS

1. OBJETIVO

Determinar el cargo adecuado según las condiciones de salud del trabajador .

2. ALCANCE

Todos los trabajadores de la empresa.

3. RESPONSABLE

Coordinador de salud ocupacional o miembro del copaso.

4. PROCEDIMIENTO

Ubicar al trabajador en un puesto de trabajo acorde según los resultados obtenidos, ya que estos ayudaran a observar las condiciones físicas y psicológicas del trabajador.

5. PRESUPUESTO

\$15.000 por empleado

• INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. OBJETIVO

Determinar cuales son las causas de la posible aparición de enfermedades profesionales

2. ALCANCE

Todos los trabajadores de la empresa.

3. RESPONSABLE

Coordinador de seguridad y salud ocupacional o miembro del comité paritario de salud ocupacional.

4. PROCEDIMIENTO

Se le harán evaluaciones periódicas a los trabajadores, para poder identificar a tiempo posibles enfermedades profesionales y sus posibles causas.

5. PRESUPUESTO

\$60.000 por empleado

- **REUBICACIÓN LABORAL**

1. OBJETIVO

Asignar un nuevo puesto de trabajo al empleado después de haber sufrido un accidente o enfermedad.

2. ALCANCE

Todos los empleados de la empresa.

3. RESPONSABLE

Coordinador de seguridad y salud ocupacional, medico y gerente

4. PROCEDIMIENTO

Para esta actividad el coordinador o el encargado de seguridad y salud ocupacional, tendrá que realizar un estudio de las incapacidades después un accidente o enfermedad profesional.

5. PRESUPUESTO

\$20.000 por empleado

- **PRIMEROS AUXILIOS**

- 1. OBJETIVOS**

Dar las pautas y lineamientos para la atención de emergencia a través de primeros auxilios en caso de un tragedia o hecho inesperado.

- 2. ALCANCE**

Trabajadores encargados y escogidos para las brigadas de emergencia

- 3. RESPONSABLE**

Integrantes del comité paritario de salud ocupacional y trabajadores escogidos para las brigadas de emergencia.

- 4. PROCEDIMIENTO**

Por medio de capacitaciones al personal escogido para ser parte de las brigadas de emergencia, se les enseña a atender en primera instancia a un compañero en caso de un accidente, enfermedad o episodios catastróficos. Las capacitaciones serán programadas de acuerdo al cronograma de actividades que se maneje con la ARP de SURAMERICANA.

- 5. PRESUPUESTO**

\$40.000

- **BOTIQUIN**

- 1. OBJETIVO**

Llevar un historial, para que después sirva como estadística para el manejo de medicamentos a los trabajadores.

2. ALCANCE

Todos los trabajadores de la empresa.

3. RESPONSABLE

Coordinador de seguridad y salud ocupacional o el designado por el copaso.

4. PROCEDIMIENTO

Se acondicionara dos sitios estratégicos, uno en el área administrativa y el otro en área de producción, donde se pueda acceder con facilidad a los botiquines por parte del personal.

5. PRESUPUESTO

\$60.000

- **VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

Esta actividad permitirá en la empresa identificar un riesgo especial el cual es el de las enfermedades, para esto se deben diseñar actividades de medidas de control, seguimiento y prevención para sus efectos posibles. Las personas que se van hacer cargo de estas acciones serán, el encargado de seguridad y salud ocupacional con ayuda del asesor de la ARP de SURAMERICANA.

1. OBJETVO

Establecer y formular medidas de control adecuadas en conjunto con el subprograma de higiene y seguridad, para las posibles enfermedades que puedan presentar los trabajadores dentro de la empresa,

2. ALCANCE

Todos los trabajadores de la empresa

3. RESPONSABLE

Coordinador de salud ocupacional o miembro del comité paritario de salud ocupacional.

4. PROCEDIMIENTO

- Seleccionar a los trabajadores expuestos que están expuestos al riesgo a controlar.
- Realizar actividades donde se de una buena información acerca de los diferentes temas de prevención y de control a enfermedades.

- Se hará una inspección por parte del coordinador de salud ocupacional o del encargado sobre el tema a los puestos de trabajo y se valorara las condiciones ambientales.

- Se seleccionaran sitios de trabajo para realizar estudios de higiene.

- Para los estudios de seguridad se realizara el estudio de los panoramas de factores de riesgo.

- Se realizará la valoración de los diferentes elementos de protección personal en la empresa.

- Evaluaciones medicas periódicas

5. PRESUPUESTO

\$120.000

8. SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

OBJETIVO

Identificar evaluar y controlar de agentes ambientales que pueden de una u otra forma interferir en la salud de los trabajadores.

ACCIONES

Con este subprograma la empresa busca darle un mejor ambiente de trabajo a los empleados, ayudando a prevenir enfermedades las cuales tengan un origen directamente por el trabajo, utilizando mecanismos y técnicas de reconocimiento las cuales a su vez se vean acompañadas por medidas de control.

Para la empresa el bienestar de sus empleados es algo fundamental, es por esto, que se ha decidido realizar actividades destinadas al mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo dentro de la empresa estas actividades se realizaran con ayuda de la ARP de SURAMERICANA.

A continuación se darán a conocer las diferentes actividades que se llevaran acabo, dentro de la empresa.

- **INSPECCIONES A LOS PUESTOS DE TRABAJO**

El coordinador de seguridad y salud ocupacional o el encargado de este tema realizara una visita a los puestos de trabajo con la ayuda de otros trabajadores

externos al área a evaluar, la información recolectada se le dará a la ARP para que ellos sean los encargados de analizar la información.

PRESUPUESTO

\$45.000

- **EVALUACIÓN DEL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO Y MEDIDAS DE CONTROL, CONTROL DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTE DE TRABAJO.**

Para llevar a cabo el estudio de riesgos, la empresa utilizará el panorama de factores de riesgo y los diferentes estudios de higiene en los puestos de trabajo, con el fin de conocer la peligrosidad y la repercusión que pueden tener estos factores sobre la población de la compañía. Para la valoración de estos riesgos se utilizará la GTC-45 la cual da los parámetros necesarios para llevar a cabo esta tarea.

PRESUPUESTO

\$20.000

- **DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN DE ÁREAS**

Esta tarea será realizada por una persona especialista en el tema de demarcación y de señalización, ya que se deben delimitar las zonas o áreas de trabajo, especialmente las de almacenamiento, vías de salidas de emergencia, vías de circulación, avisos informativos, avisos sobre zonas peligrosas de máquinas e instalaciones.

PRESUPUESTO

\$ 250.000

- **DOTACIÓN DE EQUIPOS Y DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Para la empresa es indispensable que sus trabajadores tengan lo mejor en elementos de seguridad para su protección y así poder evitar enfermedades y accidentes que tengan causas mortales, para esto se tendrá en cuenta el panorama de factores de riesgo y así poder analizar que elementos deberán utilizar los trabajadores en su puesto de trabajo. El encargado de realizar esta tarea será el coordinador de salud ocupacional o alguien del comité paritario de salud ocupacional.

PRESUPUESTO

\$620.000

- **SEGUIMIENTO DEL USO DE EPP**

La empresa después de haber dotado a todos los empleados de la empresa con los elementos de protección personal, diariamente realizara un control para llevar un seguimiento sobre el uso de estos, ya que evitara que los empleados sufran enfermedades y en caso de accidentes de trabajo disminuya el impacto o evita la lesión o en un caso extremo la muerte.

PRESUPUESTO

\$10.000

- **SANEAMIENTO BÁSICO**

En la empresa C.I. COMPAÑÍA CAFETERA AGRICOLA DE SANTANDER S.A. todos los puestos de trabajo deberán cumplir con una revisión donde se observara el cumplimiento de las normas de saneamiento básico, mediante el suministro de agua potable, red de alcantarillado, disposición adecuada de residuos y desechos, servicios sanitarios completos y control de plagas y roedores a través de un control de fumigaciones periódicas; las cuales se realizaran por medio de una empresa dedicada a estas actividades, teniendo esta la responsabilidad de pasar un informe de la situación y un cronograma de fumigaciones periódicas

PRESUPUESTO

\$1'600.000

ANEXO I

FORMATO DEL SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA

OBJETIVO DEL PROGRAMA:

Desarrollar actividades que ayuden a prevenir y controlar los incidentes, accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	FORMULA	META	RESPONSABLE
Exámenes médicos para el ingreso a la empresa	Evaluar el estado de salud del personal que desea vincularse a la empresa.	Proporción de cumplimiento de exámenes médicos de ingreso	$(\# \text{ exámenes médico de ingreso realizados} / \# \text{ total de exámenes médico de ingreso programados}) * 100\%$	100%	Medico especialista
Exámenes periódicos a los trabajadores de la empresa	Conocer el estado de salud actual de los trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa.	Proporción de cumplimiento de exámenes periódicos	$(\# \text{ exámenes periódicos realizados} / \# \text{ total de exámenes periódicos programados}) * 100\%$	100%	Medico laboral
Exámenes psico-fisiológicos	Determinar el cargo adecuado según las condiciones de salud del trabajador	Determinar el cargo adecuado	Documento elaborado	100%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional
Investigación de enfermedades profesionales	Determinar las posibles causas de la aparición de enfermedades profesionales	Proporción de investigaciones de enfermedades profesionales	$(\# \text{ de investigaciones de enfermedad profesional realizadas} / \# \text{ total de enfermedad profesional presentadas}) * 100\%$	80%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional
Reubicación laboral	Asignar un nuevo puesto de trabajo al empleado después de haber sufrido un accidente o enfermedad	Reubicación del puesto laboral	$(\# \text{ de trabajadores con reubicación laboral} / \# \text{ total de trabajadores que requieren reubicación laboral}) * 100\%$	90%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional, medico y gerente

	profesional				
Capacitar en primeros auxilios y respuesta ante emergencias al personal de la empresa	Dar las pautas y lineamientos para la atención de emergencias a través de primeros auxilios	Proporción de capacitaciones en pautas y lineamientos para la atención de emergencia	(# de capacitaciones realizadas en pautas y lineamientos para la atención de emergencia/ # total de capacitaciones programadas en pautas y lineamientos para la atención de emergencia)*100%	100%	Integrantes del comité paritario de salud ocupacional e integrantes de las brigadas de emergencia
Implementar el Servicio de botiquín	Contar con medicamentos y dispositivos necesarios para brindar los primeros auxilios en caso de que ocurra un accidente o enfermedad en la empresa.	Proporción de áreas con servicio de Botiquín	(# de áreas con servicio de botiquín/ # total de áreas de la empresa)*100%	100%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional
Realizar programa de vigilancia epidemiológica	Establecer, formular y desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, como medida de control para las posibles enfermedades que puedan presentar los trabajadores dentro de la	Proporción de cumplimiento de las actividades de vigilancia epidemiológica	(# actividades de vigilancia epidemiológica realizadas/# total de actividades de vigilancia epidemiológica programadas)*100%	100%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional

	empresa.				
--	----------	--	--	--	--

ANEXO J

FORMATO DEL SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

OBJETIVO DEL PROGRAMA:

Identificar, evaluar y controlar los agentes ambientales presentes en el medio de trabajo que pueden ocasionar efectos en la salud de los trabajadores.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	FORMULA	META	RESPONSABLE
Inspección a los puestos de trabajo	Inspeccionar los puestos de trabajo con el fin de conocer los riesgos laborales; que pueden causar enfermedad profesional, incidente o accidente de trabajo.	Puestos de trabajo inspeccionados	$(\# \text{ de puestos de trabajo inspeccionados} / \# \text{ total de puestos de trabajo de la empresa}) * 100\%$	100%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.
Elaboración del panorama de factores de riesgo y tomar medidas de control	Identificar los riesgos tenga mayor repercusión sobre los trabajadores.	Riesgos identificados	Documento elaborado	100%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.
Demarcación y señalización de áreas	Señalizar las áreas de la empresa que representan mayor riesgo para el trabajador.	Proporción de áreas demarcadas y señalizadas.	$(\# \text{ áreas demarcadas y señalizadas} / \# \text{ total de áreas que representan riesgo para el trabajador}) * 100\%$	100%	Empresa contratista.

Suministro de equipos y de elementos de protección personal.	Suministrar a los empleados de los elementos de protección personal, necesarios para el desarrollo de las actividades.	Proporción de empleados dotación de EPP con	(# empleados dotados con EPP/# total de empleados que requieren EPP)* 100%	100%	Coordinador de seguridad y salud ocupacional.
Seguimiento al uso de EPP	Verificar que todo el personal use los EPP	Proporción de empleados que utilizan los EPP	(# de trabajadores que utilizan los EPP/ # total de trabajadores dotados con EPP)*100%	100%	Supervisor del área
Saneamiento básico	Cumplir con todas las normas legales de saneamiento básico en los diferentes puestos de trabajo.	Cumplimiento de las normas de saneamiento básico.	(# de normas de saneamiento básico cumplidas por la empresa/ # total de normas de saneamiento básico aplicables a la empresa)*100%	100%	Empresa contratista.

ANEXO K

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO PARA LA EMPRESA COMPAÑÍA CAFETERA AGRÍCOLA DE SANTANDER S.A.

SECCIÓN O CARGO	FACTOR DE RESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLE	EXPOSICIÓN		PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			CONTROLES	ESTIMACIÓN DEL RIESGO
				N° TRAB.	N° HORAS	BAJA	MEDIA	ALTA	L. DAÑINO	DAÑINO	EX. DAÑINO		
GERENTE	Ergonómico	labores propias de la tarea		1	5		X			X			Riesgo importante
GERENTE	Ergonómico	Carga física (Parado)		1	5		X			X		Pausas activas de 5 a 10 min	Riesgo importante
GERENTE	Físico	Sistemas de iluminación	Daño en leve en el foco ocular	1	2	X				X		Procurar utilizar la luz natural durante el día.	Riesgo tolerable
GERENTE	Físico	Mal uso de elementos de laboratorio	Quemaduras leves	1	2	X				X			Riesgo tolerable
GERENTE	Eléctrico	Manejo de computador	posible daño ocular	1	1	X				X		utilizar protectores de pantalla	Riesgo tolerable
GERENTE	Seguridad	Manejo de dinero	Robo , atracos, secuestros	1	2		X				X	Implementar sistema de seguridad	Riesgo moderado
GERENTE	Psico-laboral	Toma de decisiones	Posible estrés laboral	1	8		X				X		Riesgo moderado

GERENTE	Psico-laboral	Atención a los clientes y proveedores		1	1	X			X				Riesgo tolerable
SUPERVISOR	Ergonómico	labores propias de la tarea		1	5		X			X			Riesgo moderado
SUPERVISOR	Físico	Sistemas de iluminación	posible daño ocular	1	3	X			X			utilizar la luz natural	Riesgo tolerable
SUPERVISOR	Físico	Mal uso de elementos de laboratorio	Quemaduras leves	1	5		X			X		utilizar delantal o guantes	Riesgo moderado
SUPERVISOR	Ergonómico	Carga física (Parado)		1	6		X			X			Riesgo moderado
SUPERVISOR	Mecánico	Manipulación de elementos de oficina		1	2	X			X				Riesgo tolerable
SUPERVISOR	Mecánico	Presencia de objetos en vía de circulación		1	1	X			X				Riesgo tolerable
SUPERVISOR	Eléctrico	Manejo de computador	posible daño ocular	1	3	X			X			utilizar protectores de pantalla	Riesgo tolerable
SUPERVISOR	Psico-laboral	Trabajo en cadena		1	4	X			X				Riesgo tolerable
ASISTENTE DE OPERACIONES	Ergonómico	labores propias de la tarea		1	6		X			X			Riesgo moderado

ASISTENTE DE OPERACIONES	Ergonómico	Carga estática (Sentada)		1	5		X			X		Pausas activas de 5 a 10 min	Riesgo moderado
ASISTENTE DE OPERACIONES	Físico	Sistemas de iluminación	posible daño ocular	1	7			X			X	utilizar la luz natural	Riesgo importante
ASISTENTE DE OPERACIONES	Eléctrico	Manejo de computador	posible daño ocular	1	7			X			X	utilizar protectores de pantalla	Riesgo importante
ASISTENTE DE OPERACIONES	Mecánico	Manipulación de elementos de oficina		1	2	X				X			Riesgo tolerable
ASISTENTE DE OPERACIONES	Mecánico	Presencia de objetos en vía de circulación		1	1	X				X			Riesgo tolerable
ASISTENTE DE OPERACIONES	Psico-laboral	Trabajo en cadena		1	3	X				X			Riesgo tolerable
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Ergonómico	Carga física (Sentada)		1	9			X			X	Pausas activas de 5 a 10 min	Riesgo importante
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Ergonómico	Movimientos repetitivos		1	6		X				X		Riesgo moderado
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Ergonómico	Labores propias de la tarea		1	5		X				X		Riesgo moderado
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Físico	Sistemas de iluminación	posible daño ocular	1	5		X				X	utilizar la luz natural	Riesgo moderado

ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Mecánico	Herramientas manuales		1	8			X			X		Riesgo importante
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Psico-laboral	Trabajo en cadena		1	4	X			X				Riesgo tolerable
AUXILIAR CONTABLE	Ergonómico	Carga física (Sentada)		1	8			X			X	Pausas activas de 5 a 10 min	Riesgo importante
AUXILIAR CONTABLE	Ergonómico	Movimientos repetitivos		1	4	X			X				Riesgo tolerable
AUXILIAR CONTABLE	Ergonómico	labores propias de la tarea		1	4	X			X				Riesgo tolerable
AUXILIAR CONTABLE	Físico	Sistemas de iluminación	Posible daño ocular	1	5		X			X		utilizar la luz natural	Riesgo moderado
AUXILIAR CONTABLE	Seguridad	Manejo de dinero	Robo , atracos, secuestros	1	9			X			X	Implementar sistema de seguridad	Riesgo importante
AUXILIAR CONTABLE	Mecánico	Herramientas manuales		1	7			X			X		Riesgo importante
AUXILIAR CONTABLE	Psico-laboral	Contenido de la tarea		1	5		X			X			Riesgo moderado
AUXILIAR CONTABLE	Psico-laboral	Trabajo en cadena		1	4	X			X				Riesgo tolerable
MAQUINISTA	Ergonómico	Carga física (Parado)		3	6		X			X			Riesgo moderado

MAQUNISTA	Ergonómico	Movimientos repetitivos		3	6		X			X			Riesgo moderado
MAQUNISTA	Físico	Sistemas de iluminación	de posible daño ocular	3	6		X			X		utilizar la luz natural	Riesgo moderado
MAQUNISTA	Físico	Ruido (equipos neumáticos)	Posible daño auditivo	3	2		X			X		Utilizar EPP	Riesgo moderado
MAQUNISTA	Físico	Vibraciones (maquinas stiles)		3	6		X			X			Riesgo moderado
MAQUNISTA	Físico	Radiaciones ultravioleta (lámparas fluorescentes).	Buscar otro tipo de iluminación	3	6		X			X		Exámenes periódicos	Riesgo moderado
MAQUNISTA	Mecánico	Herramientas manuales		3	2	X				X			Riesgo tolerable
MAQUNISTA	Mecánico	Equipos y elementos a presión.		3	2	X				X			Riesgo tolerable
MAQUNISTA	Mecánico	Electricidad estática(tableros electrónicos)		3	1	X				X			Riesgo tolerable
MAQUNISTA	Psico-laboral	Contenido de la tarea(trabajo repetitivo)		3	6				X			X	Riesgo importante
ELECTRONICOS	Ergonómico	Carga física (Parado)		4	6		X			X			Riesgo moderado

ELECTRONICOS	Ergonómico	Movimientos repetitivos		4	3	X			X				Riesgo tolerable
ELECTRONICOS	Físico	Sistemas de iluminación	posible daño ocular	4	6		X			X		utilizar la luz natural	Riesgo moderado
ELECTRONICOS	Físico	Ruido (equipos neumáticos)	Posible daño auditivo	4	6		X			X		Utilizar EPP	Riesgo moderado
ELECTRONICOS	Físico	Radiaciones ultravioleta (lámparas fluorescentes).	Buscar otro tipo de iluminación	4	4	X			X			Exámenes periódicos	Riesgo tolerable
ELECTRONICOS	Mecánico	Equipos y elementos a presión.		4	6			X			X		Riesgo importante
ELECTRONICOS	Mecánico	Electricidad estática (tableros electrónicos)		4	3	X			X				Riesgo tolerable
ELECTRONICOS	Psico-laboral	Contenido de la tarea (trabajo repetitivo)		4	5	X			X				Riesgo tolerable
ELECTRONICOS	Psico-laboral	Relaciones interpersonales		4	6			X			X		Riesgo importante
OPERADOR MONTACARGAS	Ergonómico	Carga física (Sentada)		1	4	X				X			Riesgo tolerable
OPERADOR MONTACARGAS	Ergonómico	Movimientos repetitivos		1	6		X			X			Riesgo moderado

OPERADOR MONTACARGAS	Físico	Ruido (equipos neumáticos)		1	6		X			X			Riesgo moderado
OPERADOR MONTACARGAS	Físico	Sistemas de iluminación		1	6		X			X			Riesgo moderado
OPERADOR MONTACARGAS	Físico	Atrapamiento		1	2	X			X				Riesgo tolerable
OPERADOR MONTACARGAS	Mecánico	Herramientas manuales		1	6		X			X			Riesgo moderado
OPERADOR MONTACARGAS	Psico-laboral	Relaciones interpersonales		1	6		X			X			Riesgo moderado
OPERADOR MONTACARGAS	Psico-laboral	Trabajo repetitivo		1	3	X			X				Riesgo tolerable
VACEADORES	Ergonómico	Carga física (Parado)		4	7			X			X		Riesgo importante
VACEADORES	Ergonómico	Carga dinámica (al levantar y descargar cargas.)	lesión en la columna vertebral	4	6		X			X		Utilizar cinturones correctores de postura.	Riesgo moderado

VACEADORES	Ergonómico	Carga dinámica (cuello, extremidades superiores e inferiores)		4	6		X			X			Riesgo moderado
VACEADORES	Físico	Atrapamiento		4	3	X			X				Riesgo tolerable
VACEADORES	Físico	Sistemas de iluminación	posible daño ocular	4	5		X			X		utilizar la luz natural	Riesgo moderado
VACEADORES	Físico	Ruido (maquina trilladora)	Posible daño auditivo	4	5		X			X		Utilizar EPP	Riesgo moderado
VACEADORES	Físico	Sobreesfuerzo	posible lesión en la columna vertebral	4	5		X			X		Correctores de postura	Riesgo moderado
VACEADORES	Mecánico	Herramientas manuales		4	2	X			X				Riesgo tolerable
VACEADORES	Biológico	Polvo	Posible daño pulmonar	4	6			X			X	Utilizar EPP	Riesgo importante
VACEADORES	Psico-laboral	Relaciones interpersonales		4	7			X			X		Riesgo importante
VACEADORES	Psico-laboral	Trabajo repetitivo		4	4		X			X			Riesgo moderado

ANEXO L

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

NORMA	ENTIDAD EMISORA	ARTÍCULOS APLICABLES	ACCESO	CÓMO SE DA CUMPLIMIENTO	DISTRIBUCIÓN EN LA EMPRESA	RESPONSABLE	MODIFICACIÓN	APLICA	CUMPLE
LEYES									
Ley 2663 1950	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 57.PROTECCIÓN Y ATENCIÓN PRIMEROS AUXILIOS. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.	Gerente		En todas las areas	GERENTE		SI	SI
Ley 141 de 1961 Código Sustantivo del Trabajo	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Código Sustantivo del Trabajo Art 56-58,205 Obligaciones del empleador, pone a disposición instrumentos y materiales primas necesarias, locales y EPP apropiados, prestar inmediatamente primeros auxilios. Art 105,108,116,117,120,349. Reglamento interno de trabajo.	Gerente,	_Programa de Salud Ocupacional. _ Brigada de Emergencia _Se cuenta con un reglamento interno de trabajo publicado	En todas las areas	Gerente		SI	SI
Ley 9 de 1979	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Por la cual se dictan medidas sanitarias. El titulo III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo. Art. 1, 2, 41, 42 Obligaciones del empleador, Art. 24 Implementación de programas ambientales.	Gerente,	_Programa de Salud Ocupacional y Sub-programas. _Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial _Programa de Salud Ocupacional _Reglamento Interno de trabajo _Reglamento de higiene y seguridad _Evaluación de desempeño _Señalización y demarcación	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Ley 100 de 1993	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 15, 18, 22, 161, 210, 245, 249 - 256, 271 Invalidez por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Gerente,	Afiliación total de los colaboradores _Procedimiento y Reporte de ATEP en la ARP.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 55 del 2 de julio de 1993	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 7, 10-15 Seguridad en la utilización de Productos Químicos.- Por la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77a. Reunión.	Gerente,	Fichas de datos de seguridad de cada producto químico- Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		NO	NO
Ley 181 de 1005	Congreso de la República	Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte	Gerente,		En todas las áreas	Gerente		SI	NO
Ley 320 del 1996	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 1, 7, 9, 10, 14 Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	Gerente,	Identificación de peligros y riesgos Plan de emergencia	En todas las áreas	GERENTE		SI	SI

Ley 378 de 1997	Presidencia de la República. Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio e Trabajo y Seguridad Social.	ART. 5, ART. 13, ART. 14 y 15 Responsabilidades de los servicios de salud en el trabajo. Información a los trabajadores sobre los riesgos. Información que deben suministrar el empleador y los trabajadores a los servicios de salud.	Gerente,	Panorama de riesgos, programa de seguridad y salud ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 46 de 1998	Congreso de la República	Información a los trabajadores sobre los riesgos.	Gerente,	Brigadas de Emergencia - Plan de Emergencia	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 46 de 1999	Congreso de la República	Información que deben suministrar el empleador y los trabajadores a los servicios de salud.	Gerente	Brigadas de Emergencia - Plan de Emergencia	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 93 de 1998	Congreso de la República	Sus objetivos se extienden a: Reducir riesgos y prevenir desastres, respuesta efectiva en caso de desastres y rápida recuperación de zonas afectadas.	Gerentes	Brigadas de Emergencia - Plan de Emergencia	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 789 de 2002	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo	Gerente	_Afiliación de trabajadores al Sistema de General de Seguridad Social	En todas las áreas	Gerente		SI	NO

Ley 769 del 2002	Código de Tránsito	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones	Gerente	Mantenimiento periódico del vehículo, Entrega de Kit de carretera por vehículo, Documentos vigentes, Hoja de mantenimiento vehículo, Entrenamiento en Manejo defensivo y seguridad vial	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 755 de 2002	Congreso de la República	Art. 1 LEY MARÍA- La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada.	Gerente,	_La empresa le dará 4 días de licencia remunerada.	En todas las áreas	Gerente	SENTENCIA C-663/09 MODIFICADO EL PARÁGRAFO DEL ARTICULO 236 DEL CST, EN EL EVENTO EN QUE AMBOS PADRES ESTÉN COTIZANDO AL SGSS LE CONCEDERÁ AL PADRE 8 DÍAS DE LICENCIA REMUNERAD DE PATERNIDAD Y EL CASO DE QUE SOLO ESTE COTIZANDO EL ESPOSO A COMPAÑERO PERMANENTE AL SGSS TENDRÁ DERECHO A 4 DÍAS.	SI	SI

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 1 - 23 Organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales -Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Reforma el Sistema General de Riesgos Profesionales en sus 23 Artículos no solo se retoman y le dan legalidad a las prestaciones económicas del Decreto 1295/94, sino que establece nuevos criterios, cambios y rumbo del sistema de riesgos profesionales, en especial la calificación de la invalidez y las modificaciones de la cotización	Gerente,	_Afiliación de trabajadores al Sistema de General de Seguridad Social	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 962 del 2005	Congreso de la República	ART. 55 Supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social.	Gerente,	Publicación del Reglamento de Higiene y Seguridad en la Empresa actualizado	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 797 de 2003	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 4 Obligatoriedad de las cotizaciones-Por el cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensiónales exceptuados y especiales"	Gerente,	Afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social - Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente	Inexequibles LOS LITERALES A Y B DEL ARTICULO 12 DE LA LEY 797 DE 2003. LA CORTE CONSIDERO QUE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN LOS LITERALES CONSTITUYEN UNA MEDIDA REGRESIVA QUE NO TIENE JUSTIFICACIÓN	SI	SI
Ley 828 de 2003	Congreso de la República	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.	Gerente,	_Afiliación de trabajadores al Sistema de General de Seguridad Social , Parafiscales (cajas de compensación familiar, Sena e ICBF	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

LEY 1010 DE 2006	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 9 Acoso laboral - por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Gerente,	Incorporar su cumplimiento en la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, Capacitación al personal	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Ley 1122 de 2007	Congreso de la República	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Art. 204 Monto y distribución de las cotizaciones a la ES	Gerente	Afiliación de los trabajadores a la ES	En todas las áreas	Gerente		NO	NO
Ley 1239 de 2008	Congreso de la República	Art. 1 Límites de velocidad en vías urbanas y carreteras municipales y Artículo 2 límites de velocidad de carreteras nacionales y departamentales	Gerente,	Soat, cursos de manejo defensivo.	En todas las áreas	Gerente		NO	NO
Ley 1280 de 2009	Congreso de la República	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la licencia por luto	Gerente	La empresa se acoge a la ley; dará cinco días hábiles al trabajador en caso de un fallecimiento de su cónyuge , compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad cualquiera sea su modalidad de contratación	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto									
Decreto 614 de 1984	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 25 y 26, Comités de Medicina, Higiene y seguridad industrial. Art. 28 y 31, Programa de Salud Ocupacional de las empresas, forma y contenido de los Programa de Salud Ocupacional y responsables	Gerente,	_COPASO, Reuniones de COPASO _Programa de Salud Ocupacional, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1771/1994	Presidente de la República de Colombia	Art. 1 Reembolsos por atención en riesgos profesionales	Gerente,	Afiliación a la administradora de riesgos profesionales	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 1º. Definición. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.</p>	Gerente,	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	--	----------	-------------------------------	-----------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 2°. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:</p> <p>a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.</p> <p>b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.</p> <p>c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.</p> <p>d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.</p>	Gerente	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 3°. Campo de aplicación. El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.</p>	Gerente,	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 4º. Características del Sistema. El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene las siguientes características:a) Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.b) Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.d) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este Decreto.f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.g) Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.h) Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.i) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este Decreto.j) Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o a cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente Decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al Sistema General de Riesgos Profesionales que por este Decreto se organiza.k) La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.l) Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para</p>	Gerente	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
--------------------------	---	---	---------	-------------------------------	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 5º. Prestaciones asistenciales. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:</p> <p>a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;</p> <p>b) Servicios de hospitalización;</p> <p>c) Servicio odontológico;</p> <p>d) Suministro de medicamentos;</p> <p>e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;</p> <p>f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende;</p> <p>g) Rehabilitaciones física y profesional;</p> <p>h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.</p> <p>Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales. Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.</p> <p>La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos profesionales.</p>	Gerente	Formularios de pago de las cotizaciones a la ARP	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	--	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 6°. Prestación de los servicios de salud. Para la prestación de los servicios de salud a los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán suscribir los convenios correspondientes con las Entidades Promotoras de Salud. El origen determina a cargo de cual sistema general se imputarán los gastos que demande el tratamiento respectivo. El Gobierno Nacional reglamentará los procedimientos y términos dentro de los cuales se harán los reembolsos entre las administradoras de riesgos profesionales, las Entidades Promotoras de Salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud. Las entidades administradoras de riesgos profesionales reembolsarán a las Entidades Promotoras de salud, las prestaciones asistenciales que hayan otorgado a los afiliados al sistema general de riesgos profesionales, a las mismas tarifas convenidas entre la entidad promotora de salud y la institución prestadora de servicios de salud, en forma general, con independencia a la naturaleza del riesgo. Sobre dichas tarifas se liquidará una comisión a favor de la entidad promotora que será reglamentada por el Gobierno Nacional, y que en todo caso no excederá al 10%, salvo pacto en contrario entre las partes. Afiliados al sistema general de riesgos profesionales, a las mismas tarifas convenidas entre la entidad promotora de salud y la institución prestadora de servicios de salud, en forma general, con independencia a la naturaleza del riesgo. Sobre dichas tarifas se liquidará una comisión a favor de la entidad promotora que será reglamentada por el Gobierno Nacional, y que en todo caso no excederá al 10%, salvo pacto en contrario entre las partes.</p>	Gerente	Formularios de pago de las cotizaciones a la ARP	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	--	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 7°. Prestaciones económicas. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas:</p> <p>a) Subsidio por incapacidad temporal; b) Indemnización por incapacidad permanente parcial; c) Pensión de Invalidez; d)Pensión de sobrevivientes; y auxilio Funerario</p>	Gerente	Formularios de pago de las cotizaciones a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 8º. Riesgos Profesionales. Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.</p> <p>Artículo 9o. Accidente de Trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.</p> <p>Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Se aplica actualmente literal n del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004 CAN</p> <p>Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador</p> <p>Artículo 10. Excepciones. No se consideran accidentes de trabajo: a) El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.</p> <p>b) El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración) El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.</p> <p>b) El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.</p>	Gerente	Investigación De Incidentes y accidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	<p>Sentencia C-858/2006: Declara Inexequibles los art. 9,10 y 13.</p> <p>Decisión 584 CAN/2004: literal n Art. 1: Definición de accidente de trabajo. "...es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo..."</p>	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	-----------------------	---------	---	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 11. Enfermedad Profesional. Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. Parágrafo 1. El gobierno nacional, oído el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como profesionales. Hasta tanto, continuará rigiendo la tabla de clasificación de enfermedades profesionales contenida en el Decreto número 778 de 1987. Parágrafo 2. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional, conforme lo establecido en el presente Decreto.</p>	Gerente, s	Investigación De Incidentes y accidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	---	------------	--	-----------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 12. Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte. Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común. La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia porque atiende al afiliado. El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinaran el origen, en segunda instancia. Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales. De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos. r la institución prestadora de servicios de salud</p>	Gerente	Investigación De Incidentes y accidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	--	-----------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales:</p> <p>a) En forma obligatoria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; 2. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, y 3. Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución, cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida. <p>b) En forma voluntaria: Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 2800 de 2003 Los trabajadores independientes, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el gobierno nacional.</p> <p>Parágrafo. La afiliación por parte de los empleadores se realiza mediante el diligenciamiento del formulario de afiliación y la aceptación por la entidad administradora, en los términos que determine el reglamento.</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP P	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	---	-----------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 14. Protección a estudiantes.El seguro contra riesgos profesionales protege también a los estudiantes de los establecimientos educativos públicos o privados, por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios.El gobierno nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, decidirá la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de los estudiantes a este seguro, la naturaleza y contenido de las prestaciones que deberán prever las pólizas que emitan las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de seguro de riesgos profesionales, o las condiciones para la cobertura por parte del Instituto de Seguros Sociales.	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP P	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 15. Determinación de la cotización. Las tarifas fijadas para cada empresa no son definitivas, y se determinan de acuerdo con: a) La actividad económica; Modificado por el art. 19, Ley 776 de 2002. b) Índice de lesiones incapacitantes de cada empresa; y, Modificado por el art. 19, Ley 776 de 2002. c) El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre salud ocupacional, determinados por la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, de conformidad con los reglamentos expedidos para tal fin por el Gobierno Nacional. Modificado por el art. 19, Ley 776 de 2002.	Gerentes	Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial	En todas las áreas	Gerente	Modificado por el art. 19, Ley 776 de 2002.	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 16. Obligatoriedad de las cotizaciones Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales. El no pago de dos o más cotizaciones periódicas, implica, además de las sanciones legales, la desafiliación automática del Sistema General de Riesgos Profesionales, quedando a cargo del respectivo empleador la responsabilidad del cubrimiento de los riesgos profesionales. Para la afiliación a una entidad administradora se requerirá copia de los recibos de pago respectivos del trimestre inmediatamente anterior, cuando sea el caso. <u>Texto subrayado</u> declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-250 de 2004</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP P	En todas las áreas	Gerente	Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-250 de 2004	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 17. Base de Cotización.La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, es la misma determinada para el Sistema General de Pensiones, establecida en los artículos 18 y19 de la ley 100 de 1993 y sus Decretos reglamentarios.Artículo 18. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones no podrá ser Artículo 17. Base de Cotización.La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, es la misma determinada para el Sistema General de Pensiones, establecida en los artículos 18 y19 de la ley 100 de 1993 y sus Decretos reglamentarios.Artículo 18. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.Artículo 19. Distribución de las cotizaciones. La cotización para el Sistema General de Riesgos Profesionales se distribuirá de la siguiente manera:a) El 94% para la cobertura de las contingencias derivadas de los riesgos profesionales, o para atender las prestaciones económicas y de salud previstas en este Decreto, para el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos profesionales, de rehabilitación integral, y para la administración del sistema; b) El 5% administrados en forma autónoma por la entidad administradora de riesgos profesionales, para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados, que deben desarrollar, directamente o a través de contrato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, yc) El 1% para el Fondo de Riesgos Profesionales de que trata el artículo 94 de este Decreto.</p>	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	--	----------	--	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 18. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.</p> <p>Artículo 19. Distribución de las cotizaciones. La cotización para el Sistema General de Riesgos Profesionales se distribuirá de la siguiente manera:</p> <p>a) El 94% para la cobertura de las contingencias derivadas de los riesgos profesionales, o para atender las prestaciones económicas y de salud previstas en este Decreto, para el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos profesionales, de rehabilitación integral, y para la administración del sistema;</p> <p>b) El 5% administrados en forma autónoma por la entidad administradora de riesgos profesionales, para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados, que deben desarrollar, directamente o a través de contrato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, y</p> <p>c) El 1% para el Fondo de Riesgos Profesionales de que trata el artículo 94 de este Decreto.</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 18. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador. Artículo 19. Distribución de las cotizaciones. La cotización para el Sistema General de Riesgos Profesionales se distribuirá de la siguiente manera: a) El 94% para la cobertura de las contingencias derivadas de los riesgos profesionales, o para atender las prestaciones económicas y de salud previstas en este Decreto, para el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos profesionales, de rehabilitación integral, y para la administración del sistema; b) El 5% administrados en forma autónoma por la entidad administradora de riesgos profesionales, para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados, que deben desarrollar, directamente o a través de contrato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, y c) El 1% para el Fondo de Riesgos Profesionales de que trata el artículo 94 de este Decreto.</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 21. Obligaciones del Empleador El empleador será responsable:</p> <p>a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento; c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente; g) Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.</p> <p>Parágrafo. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este Decreto.</p>	Gerente	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	-------------------------------	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 22. Obligaciones de los trabajadores. Ocupacional de la empresa;e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales;f) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento; g) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.Artículo 24. Clasificación.La clasificación se determina por el empleador y la entidad administradora de riesgos profesionales al momento de la afiliación.Las empresas se clasifican por las actividades que desempeñan, de conformidad con lo previsto en este capítulo.Artículo 25. Clasificación de empresa.Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad</p>	Gerente,	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Reglamento Interno de Trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	--	----------	---	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 22. Obligaciones de los trabajadores. Ocupacional de la empresa;</p> <p>e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales;</p> <p>f) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento; g) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.</p> <p>Artículo 24. Clasificación. La clasificación se determina por el empleador y la entidad administradora de riesgos profesionales al momento de la afiliación. Las empresas se clasifican por las actividades que desempeñan, de conformidad con lo previsto en este capítulo.</p> <p>Artículo 25. Clasificación de empresa. Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento. Cuando una misma empresa tuviese más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación, que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional.</p>	Gerente,	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Reglamento Interno de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	---	----------	---	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 26. Tabla de Clases de Riesgo. Para la Clasificación de Empresa se establecen cinco clases de riesgo: TABLA DE CLASES DE RIESGO CLASE I CLASE II CLASE III CLASE IV CLASE V</p> <p>Artículo 27. Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas. Para determinar el valor de las cotizaciones, el Gobierno Nacional adoptará la tabla de cotizaciones mínimas y máximas dentro de los límites establecidos en el artículo 18 de este Decreto, fijando un valor de cotización mínimo, uno inicial o de ingreso y uno máximo, para cada clase de riesgo. Salvo lo establecido en el artículo 33 de este Decreto, toda empresa que ingrese por primera vez al sistema de riesgos profesionales, cotizara por el valor inicial de la clase de riesgo que le corresponda, en la tabla que expida el Gobierno Nacional.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, revisará y si es del caso modificará, periódicamente las tablas contenidas en el presente</p>	Gerente,	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Reglamento Interno de Trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	--	----------	---	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 29. Modificación de la clasificación La clasificación que ha servido de base para la afiliación puede modificarse por la entidad administradora de riesgos profesionales. Para ello, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán verificar las informaciones de los empleadores, en cualquier tiempo, o efectuar visitas a los lugares de trabajo. Cuando la entidad administradora de riesgos profesionales determine con posterioridad a la afiliación que esta no corresponde a la clasificación real, procederá a modificar la clasificación y la correspondiente cotización, de lo cual dará aviso al interesado y a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para lo de su competencia, sin detrimento de lo contemplado en el artículo 91 de este Decreto</p>	Gerente	Formato de Afiliaciones de los trabajadores a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 32. Variación del monto de la cotización. Para variar el monto de las cotización dentro de la Tabla de Valores Mínimos y Máximos de que trata el artículo 27 de este Decreto, se tendrá en cuenta:</p> <p>a) La variación del índice de lesiones incapacitantes de la respectiva empresa, y Modificado por el art. 20, Ley 776 de 2002.</p> <p>b) El resultado de la evaluación de la aplicación de los programas de salud ocupacional por parte de la empresa, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto se expida. Modificado por el art. 20, Ley 776 de 2002.</p> <p>Parágrafo 1. La variación del monto de las cotizaciones permanecerá vigente mientras se cumplan las condiciones que le dieron origen.</p> <p>Parágrafo 2. La variación del monto de la cotización solo podrá realizarse cuando haya transcurrido cuando menos un año de la última afiliación del empleador.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social definirá, con carácter general, la metodología de cálculo del índice de lesiones incapacitantes de la respectiva empresa.</p>	Gerente,	Formato de Afiliaciones de los trabajadores a la ARP	En todas las áreas	Gerente	Modificado por el art. 20 Ley 776 de 2002.	SI	SI
-----------------------------	--	--	----------	---	-----------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 33. Traslado de entidades administradoras de riesgos profesionales. Modificado por el art. 21, Ley 776 de 2002. Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos profesionales, una vez cada año, contado desde la afiliación inicial o el último traslado, el cual surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que el traslado se produjo, conservando la empresa que se traslada la clasificación y el monto de la cotización por los siguientes tres meses.	Gerente	Formato de Afiliaciones de los trabajadores a la ARP	En todas las áreas	Gerente	Modificado por el art. 21 Ley 776 de 2002.	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 34. Derecho a las prestaciones. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos del presente Decreto, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se la cotización por los siguientes tres meses. Invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas contenidas en este capítulo.</p> <p>Parágrafo 1º. La existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.</p> <p>Parágrafo 2º. En las prestaciones económicas derivadas de la enfermedad profesional, la entidad administradora de riesgos profesionales que la atienda, podrá repetir contra las entidades a las cuales se les cotizó para ese riesgo con anterioridad, si las hubiese, a prorrata del tiempo durante el cual recibieron dicha cotización y, de ser posible, de la causa de la enfermedad. La Superintendencia Bancaria será competente para establecer con carácter general un régimen gradual para la constitución de reservas que permita el cumplimiento cabal de la prestación aquí prevista. Para los afiliados al Instituto de Seguros Sociales anteriores a la vigencia del presente Decreto, este procederá a separar de las actuales reservas de ATEP aquellas que amparan el capital de cobertura para las pensiones ya reconocidas, y el saldo se destinara a constituir separadamente las reservas para cubrir las prestaciones económicas de las enfermedades profesionales de que trata este artículo. Una vez se agote esta reserva, el presupuesto nacional deberá girar los recursos para amparar el pasivo contemplado en el presente parágrafo, y el Instituto procederá a pagar a las administradoras de riesgos profesionales que repitan contra él. <u>Texto subrayado declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002</u></p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	---	--------------------	---------	-------------------------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p><u>Parágrafo 2º. En las prestaciones económicas derivadas de la enfermedad profesional, la entidad administradora de riesgos profesionales que la atiende. Para los afiliados al Instituto de Seguros Sociales anteriores a la vigencia del presente Decreto, este procederá a separar de las actuales reservas de ATEP aquellas que amparan el capital de cobertura para las pensiones ya reconocidas, y el saldo se destinara a constituir separadamente las reservas para cubrir las prestaciones económicas de las enfermedades profesionales de que trata este artículo. Una vez se agote esta reserva, el presupuesto nacional deberá girar los recursos para amparar el pasivo contemplado en el presente parágrafo, y el Instituto procederá a pagar a las administradoras de riesgos profesionales que repitan contra él. Texto subrayado declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002</u></p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	---	--------------------	---------	-------------------------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 35. Servicios de Prevención. La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:</p> <p>a) Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional en la respectiva empresa. b) Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios. c) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores. d) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas. Las entidades administradoras de riesgos profesionales establecerán las prioridades y plazos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo. Parágrafo. Los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional. Declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 36. Inexequible. Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 38. Declaración de la incapacidad temporal. Hasta tanto el Gobierno Nacional la reglamente, la declaración de la incapacidad temporal continuará siendo determinada por el médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la Entidad Promotora de Salud a través de la cual se preste el servicio, cuando estas entidades se encuentren operando. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 39. Inexequible. Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de Trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 40. Inexequible. Incapacidad permanente parcial.</p> <p>La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General i de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.</p> <p>Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado.</p> <p>Parágrafo. Inexequible. En aquellas patologías que sean de carácter progresivo, podrá volverse a calificar periódicamente y modificar el porcentaje de incapacidad.</p> <p>Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
--------------------------	---	--	---------	---	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 41. Declaración de la incapacidad permanente parcial. La declaración, evaluación, revisión, grado y origen de la incapacidad permanente parcial serán determinados, en cada caso y previa solicitud del interesado, por un médico o por una comisión médica interdisciplinaria, según lo disponga el reglamento de la entidad administradora de riesgos profesionales en donde se encuentre afiliado el trabajador. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002. La declaración de incapacidad permanente parcial se hará en función a la incapacidad que tenga el trabajador para procurarse por medio de un trabajo, con su actual fuerza, capacidad y formación profesional, una remuneración equivalente al salario o renta que ganaba antes del accidente o de la enfermedad. Texto subrayado declarado Inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	<p>Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARPI Investigación de accidentes e incidentes de trabajo</p>	En todas las áreas	Gerente	<p>Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002 Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002</p>	SI	SI
-----------------------------	--	--	---------	--	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 42. Inexequible. Monto de la incapacidad permanente parcial. Todo afiliado al sistema general de riesgos profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a que se le reconozca una indemnización en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales, en una suma no inferior a un salario base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá al daño sufrido, a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales, en una suma no inferior a un salario base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación. El Gobierno Nacional determinará, periódicamente, los criterios de ponderación y la tabla de evaluación de incapacidades, para determinar la disminución en la capacidad laboral. Parágrafo. Inexequible. Hasta tanto el Gobierno Nacional determine los criterios de ponderación y la tabla de evaluación de incapacidades para establecer la disminución de la capacidad laboral, continúan vigentes los utilizados por el Instituto de Seguros Sociales. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	---	--------------------	---------	---	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 43. Controversias sobre la incapacidad permanente parcial. Cuando se susciten controversias sobre la declaración, evaluación, revisión, o determinación del grado de la incapacidad permanente parcial, o de su origen aquellas serán resueltas por las juntas de calificación de invalidez, para lo cual se seguirá el trámite previsto en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993, y sus reglamentos. Los costos que genere el trámite ante las juntas de calificación de invalidez serán de cargo de quien los solicite, conforme al reglamento que expida el Gobierno Nacional. En caso que la decisión sea favorable al trabajador, la entidad administradora de riesgos profesionales deberá reembolsarle las sumas pagadas, reajustadas, considerando como factor el interés bancario corriente, certificado para el período correspondiente por la Superintendencia Bancaria, correspondientes al momento en el cual el afiliado efectuó el pago.</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	---	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 44. Tabla de Valuación de Incapacidades. La determinación de los grados de incapacidad permanente parcial, invalidez o invalidez total, originadas por lesiones debidas a riesgos profesionales, se hará de acuerdo con el "Manual de Invalidez" y la "Tabla de Valuación de Incapacidades". Esta Tabla deberá ser revisada y actualizada por el gobierno nacional, cuando menos una vez cada cinco años. Ver el Decreto Nacional 692 de 1995 Parágrafo transitorio. Hasta tanto se expidan el "Manual Único de Calificación de Invalidez" y la "Tabla Única de evaluación de Incapacidades", continuarán vigentes los establecidos por el Instituto de Seguros Sociales. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 45. Inexequible. Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 46. Inexequible. Estado de Invalidez. Para los efectos del presente Decreto, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 46. Inexequible. Estado de Invalidez. Para los efectos del presente Decreto, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 47. Calificación de la invalidez. La calificación de la invalidez y su origen, así como el origen de la enfermedad o de la muerte, será determinada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41, 42 y siguientes de la ley 100 de 1993, y sus reglamentos No obstante lo anterior, en cualquier tiempo, la calificación de la invalidez podrá revisarse a solicitud de la entidad administradora de riesgos profesionales Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 48. Inexequible. Monto de la Pensión de Invalidez. Todo afiliado al que se le defina una invalidez tendrá derecho, desde ese mismo día, a las siguientes prestaciones económicas, según sea el caso: a) Cuando la invalidez es superior al 50% e inferior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 60% del ingreso base de liquidación. b) Cuando la invalidez sea superior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 75% del ingreso base de liquidación. c) Cuando el pensionado por invalidez requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el numeral anterior se incrementa en un 15%. Parágrafo 1º Inexequible. Los pensionados por invalidez de origen profesional, deberán continuar cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, con sujeción a las disposiciones legales pertinentes. Parágrafo 2º Inexequible. No hay lugar al cobro simultáneo de las prestaciones por incapacidad temporal y pensión de invalidez. El trabajador que infrinja lo aquí previsto perderá totalmente los derechos derivados de ambas prestaciones, sin perjuicio de las restituciones a que haya lugar por lo cobrado indebidamente. Parágrafo 3º Inexequible. Cuando un pensionado por invalidez por riesgos profesionales decida vincularse laboralmente, y dicha vinculación suponga que el trabajador se ha rehabilitado, o este hecho se determine en forma independiente, perderá el derecho a la pensión por desaparecer la causa por la cual fue otorgada. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
-----------------------------	--	--	----------	--	--------------------	---------	---	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 49. Inexequible. Muerte del afiliado o del pensionado por riesgos profesionales. Si como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sobreviene la muerte del afiliado, o muere un pensionado por riesgos profesionales, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes las personas descritas en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, y sus reglamentos. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 50. Inexequible. Monto de la Pensión de Sobrevivientes en el Sistema General de Riesgos Profesionales. El monto mensual de la pensión de sobrevivientes será, según sea el caso: a) Por muerte del afiliado el 75% del salario base de liquidación. b) Por muerte del pensionado por invalidez el 100% de lo que aquél estaba recibiendo como pensión. Cuando el pensionado disfrutaba de la pensión reconocida con fundamento en el numeral 3º. del artículo anterior, la pensión se liquidará y pagará descontado el 15% adicional que se le reconocía al causante Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 51. Inexequible. Monto de las Pensiones. Ninguna pensión de las contempladas en este Decreto podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinte (20) veces este mismo salario. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Artículo 52. Inexequible. Reajuste de Pensiones. Las pensiones de invalidez y de sustitución o sobrevivientes del Sistema General de Riesgos Profesionales se reajustarán anualmente, de oficio, el primero de enero de cada año, en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor total nacional, certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior. No obstante, las pensiones cuyo monto mensual sea igual al salario mínimo legal mensual vigente, serán reajustadas de oficio cada vez y con el mismo porcentaje en que se incremente dicho salario por el Gobierno Nacional, cuando dicho reajuste resulte superior al de la variación del I.P.C. previsto en el inciso anterior. Parágrafo transitorio. Inexequible. El primer reajuste de pensiones, de conformidad con la fórmula establecida en el presente artículo, se hará a partir del 10 de enero de 1995. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 53. Inexequible. Devolución de saldos e indemnización sustitutiva. Cuando un afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales se invalide o muera como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional además de la pensión de invalidez o de sobrevivientes que deba reconocerse de conformidad con el presente Decreto, se devolverán al afiliado o a sus beneficiarios) Si se encuentra afiliado al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual de ahorro pensionar. b) Si se encuentra afiliado al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida la indemnización sustitutiva prevista en el artículo 37 de la ley 100 de 1993.Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p> <p>Parágrafo. Para efectos del saldo de la cuenta de ahorro individual, los bonos pensionales, en desarrollo del artículo 1.390., numeral 5º. , de la ley 100 de 1993, se redimirán anticipadamente a la fecha de la declaratoria de la invalidez o de la muerte de origen profesional.</p>	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
-----------------------------	--	---	----------	---	--------------------	---------	---	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 54. Inexequible. Auxilio Funerario. La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema General de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario igual al determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993. El auxilio deberá ser cubierto por la respectiva entidad administradora de riesgos profesionales. En ningún caso puede haber doble pago de este auxilio. Corte Constitucional Sentencia C-452 de 2002</p>	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 55. Suspensión de las prestaciones económicas previstas en este Decreto. Las entidades administradoras de Riesgos profesionales suspenderán el pago de las prestaciones económicas establecidas en el presente Decreto, cuando el afiliado o el pensionado no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados; o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo. Declarado EXEQUIBLE de forma condicionada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002 Ver la Circular de la Dirección General de Riesgos Profesionales 1 de 2003</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente	Corte Constitucional mediante Sentencia C-452 de 2002	SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 56. Responsables de la prevención de riesgos profesionales. La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Programa de Salud Ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.</p>	Gerentes	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 57. Supervisión y control de los sitios de trabajo. Corresponde al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas, tendientes a la aplicación del programa permanente de salud ocupacional.</p>	Gerente,	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 58. Medidas especiales de prevención. Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales.</p> <p>Artículo 59. Actividades de prevención de las administradoras de riesgos profesionales. Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 60. Informe de actividades de riesgo. Los informes y estudios sobre actividades de riesgo adelantados por las entidades administradoras de riesgos profesionales son de conocimiento público, así versen sobre temas específicos de una determinada actividad o empresa. Además de hacerlos conocer al empleador interesado, deberán informarlo a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad con lo que para tal fin disponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	Gerente	Formato de afiliaciones de los trabajadores a la ARP Investigación de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 61. Estadísticas de riesgos profesionales. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.</p>	Gerente	Estadísticas de ausentismo accidentalidad	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 62. Información de riesgos profesionales. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad</p>	Gerente	Inducción y reinducción, Análisis de riesgos profesionales	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 64. Empresas de alto riesgo. Las empresas en las cuales se manejen, procesen o comercialicen sustancias altamente tóxicas, cancerígenas, mutágenos, teratógenas, explosivos y material radioactivo; aquellas que tengan procesos de trabajo mecanizado complejo, de extracción, perforación, construcción, fundición, altas y bajas temperaturas; generación, transformación, distribución de energía; y las empresas de actividades pertenecientes a las clases IV y V de la tabla de Clasificación de actividades económicas, de que trata el artículo 28 de este Decreto, serán consideradas como empresas de alto riesgo, y deberán inscribirse como tales en la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto.</p>	Gerente	Inducción y reinducción, Análisis de riesgos profesionales	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>Artículo 91. Sanciones. Le corresponde al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, imponer las siguientes sanciones, frente a las cuales no opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.) Para el empleador.</p> <p>1. El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la ley 100 de 1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente Decreto. La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones, le acarreará al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p> <p>2</p>	Gerente	_AFILIACIÓN A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES AL TOTAL DE LOS COLABORADORES _ Pago aportes ARP	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	---	---------	--	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	. Cuando el Empleador o responsable del pago de la cotización no aplique las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ésta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales. Se hará acreedor a igual sanción cuando no aplique las instrucciones y determinaciones de prevención de riesgos profesionales que le sean ordenados en forma específica por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud de la entidad administradora a la que se encuentre afiliado. En caso que no se hubiese corregido el riesgo, dentro de los términos que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se procederá a ordenar la suspensión de actividades hasta por seis meses. Transcurrido este término, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará el cierre definitivo de la empresa o actividad económica. No obstante lo anterior, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,	Gerente,	_ AFILIACIÓN A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES AL TOTAL DE LOS COLABORADORES _ Pago aportes ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
-----------------------------	--	---	----------	---	--------------------	---------	--	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>en cualquier momento, podrá ordenar la suspensión de actividades, cuando el riesgo profesional así lo amerite.</p> <p>3. Cuando la inscripción del trabajador no corresponda a su base de cotización real, o el empleador no haya informado sus cambios posteriores dando lugar a que se disminuyan las prestaciones económicas del trabajador, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia en el valor de la prestación que le hubiera correspondido, sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.</p>	Gerente,	_AFILIACIÓN A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES AL TOTAL DE LOS COLABORADORES _ Pago aportes ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>4. En los casos previstos en el literal anterior o cuando el empleador no informe sobre el traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo, y esta omisión implique una cotización mayor al Sistema, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa solicitud motivada de la entidad administradora correspondiente, podrá imponer al empleador una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada caso.</p> <p>5. La no presentación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de enfermedad profesional o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en este Decreto, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá imponer</p>	Gerente,	_AFILIACIÓN A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES AL TOTAL DE LOS COLABORADORES _ Pago aportes ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	<p>multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales.b) Para el afiliado o trabajador.El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales.b) Para el afiliado o trabajador.El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa.c) Para la entidad administradora de riesgos profesionales. Las entidades administradoras de riesgos profesionales que incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones de que trata el presente Decreto, o impidan o dilaten la libre escogencia de entidad administradora, o rechacen a un afiliado, o no acaten las instrucciones u órdenes de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, serán sancionadas por la superintendencia bancaria, en el primer caso, o por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, en los demás, con multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes,</p>	Gerente,	<p>_AFILIACIÓN A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES AL TOTAL DE LOS COLABORADORES _ Pago aportes ARP</p>	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
-----------------------------	--	---	----------	--	--------------------	---------	----	----

Decreto Ley 1295 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	sin perjuicio de las demás previstas en la ley o en este Decreto. Sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones que puede imponer la Superintendencia Bancaria en desarrollo de sus facultades legales, cuando las administradoras de riesgos profesionales incurran en defectos respecto de los niveles adecuados de patrimonio exigidos, la Superintendencia Bancaria impondrá, por cada incumplimiento, una multa por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual, sin exceder, respecto de cada incumplimiento, del uno punto cinco por ciento (1.5%) del monto requerido para dar cumplimiento a tal relación. En adición a lo previsto en los incisos anteriores, la Superintendencia Bancaria impartirá todas las órdenes que resulten pertinentes para el inmediato restablecimiento, los niveles adecuados de patrimonios o de la reserva de estabilización, según corresponda.	Gerente,	_AFILIACIÓN A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES AL TOTAL DE LOS COLABORADORES _ Pago aportes ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1772 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	a) Procurar el cuidado integral de su salud;	Gerente,	_ Afiliación a la administradora de riesgos profesionales al total de los colaboradores_ Pago aportes ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1832 DE 1994	Ministerio de la Protección Social	b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;	Gerente,	_Identificación de Peligros y riesgos en las actividades	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1832 DE 1994	Ministerio de la Protección Social	Tabla de enfermedades profesionales	Gerente,	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto 2644 DE 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto;	Gerente	_Afiliación total de los colaboradores _Reporte de ATEP a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1893 de 1994	Presidencia de la República de Colombia	Funcionamiento y administración del Fondo de Riesgos profesionales	Gerente,	_Afiliación total de los colaboradores _Reporte de ATEP a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 3715 de 1995	Presidencia de la República de Colombia	Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades de medicina preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitaria orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS,	Gerente,	Sub-programa de Medicina preventiva y del trabajo, Cronograma de Actividades.	En todas las áreas	Gerente		NO	NO
Decreto 676 (26-Abril-1995)	Presidencia de la República de Colombia	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud		_Afiliación total de los colaboradores.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1543 de 1005	Presidencia de la República de Colombia	Que la vulneración de los derechos fundamentales de las personas portadoras del VIH y que padecen el SIDA son cada vez más frecuentes, debido al temor infundado hacia las formas de transmisión del virus, por lo cual se hace necesario determinar los derechos y deberes de dichas personas y de la comunidad en general;	Gerente,	Capacitación en temas relacionados con enfermedades de transmisión sexual	En todas las áreas	Gerente		SI	NO

Decreto 1973 de 1995	Ministerio de relaciones exteriores	Que el "Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990, se aprobó mediante Ley 55 del 2 de julio de 1993 y la Corte Constitucional en Sentencia C-147/94 del 23 de marzo de 1994.	Gerente,	_Programa de Salud Ocupacional _Procedimiento para el manejo de sustancia química (P-SISO 07) _ Hojas de seguridad	En todas las áreas	Gerente		NO	NO
Decreto 1530 de 1996	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente . Artículo 1 . A	Gerente,	Clasificación de los centros de trabajo. Programa de seguridad y salud ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 16 de 1997	Presidencia de la República de Colombia	Art. 9, 14, 20. Comités de Salud Ocupacional Nacional, seccionales y locales	Gerente,	conformación del COPASO en las sucursales	En todas las áreas	Gerente		NO	NO
Decreto 806 de 1998	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 8, 26, 45, 57, 65, 68, 79-81 . Sistema General Riesgos Profesionales	Gerente	_Pago a tiempo de la Seguridad Social de los empleados	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1406 de 1999	Ministerio de la Protección Social	Art. 21, 33, 41, 42 Sobre los aportes al sistema de riesgos profesionales	Gerente	Carpeta de afiliaciones y pagos parafiscales de los trabajadores.	En todas las áreas	Gerente		SI	NO

Decreto 917 de 1999	Presidente de la República de Colombia	MUCI- Manual Único de calificación de invalidez	Gerente	_Afilación de todos los trabajadores a AFP y ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 2463 de 2001	Ministerio de la Protección Social	Art. 1 Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de la invalidez, derogó el Decreto 1346 de 1994.	Gerente	_Afilación al sistema general de Riesgos Profesionales.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 1607 DE 2002	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	Gerente	_Afilación al sistema general de Riesgos Profesionales.	En todas las áreas	Gerente		SI	NO
Decreto 1323 del 2003	Presidente de la República de Colombia	Comité Nacional de riesgos profesionales	Gerente	_Afilación al sistema general de Riesgos Profesionales.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 933 del 2003	Presidente de la República de Colombia	por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.	Gerente	_Afilación al sistema general de Riesgos Profesionales.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto 2800reglament a el literal b) del artículo 13 del Decreto--ley 1295/1994Articulo 3	Ministerio de la Protección Social	<p>Artículo 3°. Afiliación. La afiliación de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del contratante, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine la Superintendencia Bancaria en el cual se deberá precisar las actividades que ejecutará el contratista, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual deberán ejecutarse. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.El trabajador independiente deberá manifestar por escrito en el texto del contrato y en las prórrogas del mismo, la intención de afiliarse o no al Sistema General de Riesgos Profesionales. Si el contrato consta por escrito, se allegará copia del mismo a la Administradora de Riegos Profesionales adjuntando para ello el formulario antes mencionado; si el contrato no consta por escrito, la citada manifestación respecto de la voluntad de afiliarse deberá constar directamente en el citado formulario.El contratante que celebre con un trabajador independiente contratos de carácter civil, comercial o administrativo, una vez el trabajador le manifieste su intención de afiliarse al Sistema, deberá afiliarlo a suAdministradora de Riesgos Profesionales, dentro de los dos (2) días siguientes a la celebración del respectivo contrato. La cobertura del Sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.Parágrafo 1°. El trabajador independiente que desee afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales deberá esta previamente afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud y de Pensiones, en el siguiente orden: Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.Parágrafo 2°. La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales no configura ni desvirtúa posibles relaciones laborales.</p>	Gerente	Afiliaciones a la ARP	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
--	------------------------------------	---	---------	-----------------------	--------------------	---------	----	----

Decreto 2800 reglamenta el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295/1994 Artículo 3	Ministerio de la Protección Social	<p>Artículo 5°. Cotizaciones. El trabajador independiente cotizará al Sistema General de Riesgos Profesionales conforme al Decreto-ley 1295 de 1994 y las normas que lo reglamenten, para lo cual se tendrá en cuenta la clasificación de actividades económicas establecida en el Decreto 1607 de 2002. La cotización del trabajador independiente se realizará teniendo en cuenta la clase de riesgo de su centro de trabajo en la empresa y el propio de la labor ejecutada por el contratista, debiéndose seleccionar entre los dos anteriores el de mayor riesgo al cual se encuentra expuesto el contratista.</p> <p>El monto de la cotización será asumido en su totalidad por el trabajador independiente y se pagará en los términos y plazos señalados para la autoliquidación que realiza el contratante. Parágrafo 1°. El trabajador independiente podrá pactar con el contratante el pago compartido de la cotización al momento de suscribir el contrato. En todo caso, corresponde al contratante descontar y pagar el valor de la cotización. Parágrafo 2°. El trabajador independiente y el contratante podrán pactar el pago anticipado de las cotizaciones de conformidad con la duración y modalidad del contrato. Para tal efecto la Administradora de Riesgos Profesionales dará las facilidades y apoyo del caso.</p>	Gerente,	Formato de cotización a la ARP	En todas las áreas	Gerente	SI	SI
--	------------------------------------	--	----------	--------------------------------	--------------------	---------	----	----

Decreto 2800 reglamenta el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295/1994 Artículo 3	Ministerio de la Protección Social	Artículo 6°. Base de cotización. La base para calcular las cotizaciones de los trabajadores independientes no será inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a veinticinco (25) veces dicho salario	Gerente,	Formato de cotización a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 2800 reglamenta el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295/1994 Artículo 3	Ministerio de la Protección Social	Artículo 7°. Ingreso base de cotización. El ingreso base de cotización para el Sistema General de Riesgos Profesionales estará constituido por los ingresos efectivamente percibidos por el afiliado. En los eventos en que los honorarios o la remuneración pactada incluyan el valor de los gastos o expensas necesarias para la ejecución de la labor contratada, el Ingreso Base de Cotización podrá calcularse aplicando todas las deducciones previstas en el artículo 107 del Estatuto Tributario. En todo caso, si no se estima procedente efectuar las deducciones antes anotadas, el ingreso base de cotización del trabajador independiente corresponderá al 40% del valor neto de los honorarios o de la remuneración por los servicios prestados. Parágrafo 1°. Si el trabajador independiente	Gerente	Formato de cotización a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto 2800 reglamenta el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295/1994 Artículo 3	Ministerio de la Protección Social	Artículo 8°. Monto de las cotizaciones. De conformidad con lo previsto en los artículos 18 del Decreto-ley 1295 de 1994 y 13 del Decreto 1772 de 1994, el monto de las cotizaciones de los trabajadores independientes no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7% de su ingreso base de cotización.	Gerente	Formato de cotización a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 2800 reglamenta el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295/1994 Artículo 3	Ministerio de la Protección Social	Artículo 10. Ingreso base de liquidación. El ingreso base de liquidación para las prestaciones económicas que deban ser reconocidas a los trabajadores de que trata este Decreto, se calcularán de la siguiente manera: a) Para Accidente de Trabajo. El promedio de los honorarios o de la remuneración percibida por los servicios prestados sobre los cuales cotizó el trabajador independiente, durante los seis (6) meses anteriores, o la fracción de meses cuando su afiliación al Sistema resulte inferior a seis (6) meses. b) Para Enfermedad Profesional. El promedio de los honorarios o de la remuneración por los servicios prestados sobre los cuales cotizó el trabajador independiente en el último año, o fracción de año cuando su afiliación al Sistema resulte inferior a un (1) año. El período anual o su fracción, se contará teniendo en cuenta el tiempo inmediatamente anterior a la fecha de diagnóstico de la enfermedad	Gerente	Formato de cotización a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto 2800/03. Artículo 12	Ministerio de la Protección Social	Artículo 12. Prestaciones económicas y asistenciales. Los trabajadores independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, tendrán todas las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. Parágrafo. Las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones asistenciales por intermedio de las entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud.	Gerente	Formato de cotización a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Decreto 3667 de 2004	Presidencia	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.	Gerente	_ La empresa realiza el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones a todos los trabajadores .	En todas las áreas	Gerente	Decreto 187/05 Por medio del cual se modifica el Decreto 3667 de 2004 y se dictan otras disposiciones	SI	SI
Decreto 0516 del 2005	Ministerio de la Protección Social	Afiliación de trabajadores independientes al sistema Salud	Gerente	Afiliación total de los colaboradores		Gerente		SI	SI
Decreto número 4869 de 2009	Ministerio de la Protección Social	Art 1 . Por el cual se establece el auxilio de transporte.	Gerente,	_ Los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, I se les cancelara a suma equivalente al auxilio de transporte establecido por el Decreto 4966 de 2007	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Decreto número 2566 de 2009	Ministerio de la Protección Social	<p>Art 1. Tabla de Enfermedades profesionales , adoptase la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del sistema general de riesgos profesionales Artículos 2 y 3 se consagra la relación de causalidad de enfermedad profesional y el Artículo 4 determina que los casos no contemplados en la lista de enfermedades profesionales y en la relación de causalidad se consideran de origen común, lo cual no estaba aclarado o definido con precisión en normas anteriores Por lo cual se adoptó una nueva tabla de enfermedades profesionales aplicable al Sistema General de Riesgos Profesionales que incluye cerca de 42 patologías. Lo anterior en virtud de Artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo y la decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, se le permite al Gobierno Nacional la actualización y/o modificación de Enfermedades Profesionales.</p> <p>Esta nueva tabla que retoma la lista de las enfermedades profesionales del Decreto 1832 de 1994 que había perdido su vigencia, deroga el Decreto 778 de 1987 que venía rigiendo a partir de la Sentencia</p>	Gerente	Afiliación a la ARP	En todas las áreas	Gerente	deroga el Decreto 778 de 1987 que venía rigiendo a partir de la Sentencia C-1155 de 2008, que revivió la aplicación de los artículos 200, 201 y 202 del Código Sustantivo de Trabajo, y la tabla de enfermedades profesionales establecida en el Decreto 1832/94	SI	SI
RESOLUCIONES									
Resolución 02400 de 1979	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	ART. 1-3 Obligaciones del empleados Art.17-22 Servicios de Higiene Art. 23, 24 Agua para consumo humano. Art. 29 - 35 Higiene en los lugares de trabajo, Orden y limpieza. Art. 37. Elementos de trabajo (Muebles) Art. 79 - 87.De la iluminación.	Gerente,	_ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Desarrollo del Programa y Sub-programas de Salud Ocupacional _ Instalaciones adecuadas _Dotación de agua permanente. _Aseo diario	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Resolución 2413 de 1979	Ministerio de Trabajo y Protección Social	Art. 1, 4, 6-25, 48, 49, 52, 53, 58, 62-67, 77-93, 100-106, 114-117 .Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la construcción. At. 14 al 25, de las excavaciones. Art.48 -59, de la demolición y remoción de escombros. Art. 66 y 67 El ruido	Gerente	_Desarrollo del Programa de Salud Ocupacional y Sub-programas _Procedimiento de excavaciones _ Registros de excavaciones. _Procedimiento para el manejo ciclos de ruido. _Matriz de EPPs _Registro entrega de E	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución no. 8321 del 4 de agosto de 1983	Ministerio de Trabajo y Protección Social	Art.1.Por la cual se dictan normas sobre Protección y Conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos. CAPITULO V PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA AUDICIÓN POR EMISIÓN DE RUIDO EN LOS	Gerente	procedimiento de EPP. Registro entrega de EPPs matriz de EPPs - mediciones de ruido.-control el tiempo de exposición al ruido.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución 2013 de 1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad social y desarrollo	Art. 1 - 19 Comité Paritario de Salud Ocupacional	Gerente	COPASO	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución 1016 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad social y salud	Art. 4Recursos,Art. 1-3, 5-18 Programa de Salud Ocupacional Art. 10, 11 y 15 Funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.	Gerente	Asignación de presupuesto para el desarrollo de las actividades en HSQ, - Programa de Salud Ocupacional, con sus respectivos Sub-programas _Personal capacitado para administrar en PSO - Programa de Salud Ocupacional con Sub-programas _Estadísticas de Morbilidad _Programa de Mantenimiento para instalaciones locativas	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Resolución 1016 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad social y salud	ARTICULO 12: Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se constituirán y funcionarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes. ARTICULO 13: Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas públicas y privadas, deberán registrar su constitución ante las autoridades laborales que les correspondan, según su jurisdicción, así: a. Los de la jurisdicción del Distrito Especial de Bogotá, ante la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. b. Los de la jurisdicción de las capitales de departamento, ante la División de Trabajo y Seguridad Social respectiva. c. Los de la jurisdicción municipal, intendencia y comisaral ante las inspecciones de Trabajo y Seguridad Social que les correspondan. PARÁGRAFO: La División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fijará los procedimientos para registrar los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas.	Gerente	Asignación de presupuesto para el desarrollo de las actividades en HSEQ, - Programa de Salud Ocupacional, con sus respectivos Sub-programas_Personal capacitado para administrar en PSO - Programa de Salud Ocupacional con Sub-programas_Identificación y pr	En todas las áreas	Gerente	Resolución 1157 de abril 07 de 2008 Art. 1: "Art. 13: Toda empresa, tanto pública como privada, deberá constituir y poner en funcionamiento el Comité Paritario de salud ocupacional, sin que se requiera su registro ante el Ministerio de la Protección Social. La verificación del cumplimiento de las disposiciones que regulan los Comités Paritarios de salud ocupacional se realizará en cualquier momento, Resolución 1457 de 2008 de abril 29 de 2008: Por la cual se deroga la resolución 1157 de 2008 mediante la cual se modifica el artículo 13 de la Resolución 001016 de 1989	SI	SI
Resolución 13824 de 1989	Ministro de Salud	Art 1 Prohibición de la Fotofluorografía Como examen de rutina para ingreso en establecimientos, entidades o instituciones tanto públicas como privadas, así como examen periódico de vigilancia epidemiológica en estudiantes y trabajadores en general.	Gerente	_Programa de Salud Ocupacional _ Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Resolución 1792 de 1990	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 1, 2Valores Límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido	Gerente,	Evaluación ambiental de ruido, manejo de ciclos de Ruido y con el registro de entrega de EPP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución 6398 de 1991	Ministerio de Trabajo y Seguridad social y salud	Art. 1 - 4Exámenes médicos e Historias Clínicas.	Gerente	Exámenes médicos preocupacionales, periódicos _Archivo adecuado de Historia Clínica por cada trabajador.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
resolución 1075 de 1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad social y salud	Art. 1 Prevención y control de la Farmacodependencia, el Alcoholismo y el Tabaquismo.	Gerente	Política de no consumo de alcohol, tabaco y drogas	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución 4050 de 1994	Legislación Nacional de Riesgos Profesionales	Art. 1 - 4 Primeros auxilios y asistencia medica	Gerente	_ Entrenamiento en Primeros auxilios	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
resolución 4059 de 1995	Ministerio de Trabajo y Protección Social	Art. 2, 4Por la cual se adoptan el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional. Que el artículo 62 del Decreto ley 1295 obliga a los empleadores a presentar informes sobre la ocurrencia de un accidente	Gerente	_Reporte de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales a la ARP, Programa de Salud Ocupacional.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Resolución 4949 del 2005	Ministerio de la Protección Social	Juntas de calificación de Invalidez	Gerente	No se ha presentado hasta el momento ninguna enfermedad profesional.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución 734 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Resolución 34 de 2006 / Aplica todo Reglamento Interno del trabajo	Gerente	Actualización del Reglamento Interno de Trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución N° 1317 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se proroga la entrada en vigencia y se modifica la Resolución 634 de 2006 mediante la cual se adoptó el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes	Gerente,	_La empresa adopto el nuevo formulario UNIO o planilla integral de liquidación de aportes .	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Resolución 2346 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Art. 4 : En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional . Art. 11 El empleador las podrá contratar con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional o con Entidades Promotoras de Salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.Art1 7. GUARDA DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES. La Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado o se vaya afiliarse el trabajador, tendrán la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general.	Gerente	El médico especialista de salud ocupacional envía las historias clínicas a la EPS , En la empresa solo esta las notificaciones medicas	En todas las áreas	Gerente	Resolución 1918 de junio 05 de 2009: por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	SI	SI
Resolución 1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Art. 1-4 y 6-16 : Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Gerente	Procedimiento de accidentes e incidentes de trabajo	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución Número 3212 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Art 1 .Por la cual se modifica el artículo 6º de la Resolución 2527 de 2007.	Gerente	_La empresa hace los aportes de seguridad social en el formulario UNIO o planilla integral de liquidación de aportes .	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución 2844 de 2007	Ministerio de la Protección Social	GUÍAS ;; "Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia"	Gerente	_La empresa tiene implementado los programas de vigilancia epidemiológica para : auditivo, ergonómico.	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Res. 01157 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Art 1. Por la cual se modifica el artículo 13 de la res. 001016 de 1989	Gerente	_ Conformación del COPASO	En todas las áreas	Gerente	Modifica el artículo 13 de la Resolución 001016 de 1989	SI	SI
Res. 1457 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Art. 1 Por la cual se deroga la resolución 1157 del 2008.	Gerente	_Registro del COPASO	En todas las áreas	Gerente	Resolución 1457 de 2008 de abril 29 de 2008: deroga la resolución 1157 de 2008 mediante la cual se modifica el artículo 13 de la Resolución 001016 de 1989	SI	SI
Resolución número 01956 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Por medio de la cual se adoptan medidas con relación al consumo de cigarrillo y tabaco y se imponen algunas obligaciones a empleadores, EPS y ARP, entre otras entidades.	Gerente	_Programa de Salud Ocupacional _ Política de no tabaco _ talleres de sensibilización . _Publicación de avisos alusivos al tema	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Resolución Número 1956 de 2008	Ministerio de la Protección Social	ART 1,2,3-4 Por lo cual se adoptan medidas respecto al cigarrillo o tabaco	Gerente	_Prohibición del consumo de tabaco en áreas interiores y divulgación de la reglamentación en las instalaciones de la empresa	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

Resolución 2566 de 2009	Ministerio de la Protección Social	El Ministerio de la Protección Social adoptó una nueva tabla de enfermedades profesionales aplicable al Sistema General de Riesgos Profesionales que incluye cerca de 42 patologías. Lo anterior en virtud de Artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo y la decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, se le permite al Gobierno Nacional la actualización y/o modificación de la Tabla de Enfermedades Profesionales. Esta nueva tabla que retoma la lista de las enfermedades profesionales del Decreto 1832 de 1994 que había perdido su vigencia, deroga el Decreto 778 de 1987 que venía rigiendo a partir de la Sentencia C-1155 de 2008, que revivió la aplicación de los artículos 200, 201 y 202 del Código Sustantivo de Trabajo, y la tabla de enfermedades profesionales establecida en el mencionado Decreto que contenía una lista de 40 enfermedades. Como novedad, la nueva tabla incluye enfermedades como el estrés y el cáncer ocupacional y consagra la relación de causalidad de enfermedad profesión de tal manera que en caso que una enfermedad no figure en la tabla pero se demuestre la relación de causalidad con el factor de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Así mismo si una enfermedad no se contempla en la lista de enfermedades profesionales y no existe relación de causalidad con los factores de riesgo profesional se considera que ésta es de origen común.	Gerente	Afiliaciones a la ARP	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
CONCEPTOS									
Concepto No 4750 del 2003	Ministerio de la Protección Social	Aplicación artículo 50 de la Ley 789 de 2002.	Gerente	_ La empresa cumple con las obligaciones que le correspondan con los sistemas de salud, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje	En todos los procesos	Gerente		SI	SI
MATRIZ DE REQUISITOS DE OTRA INDOLE APLICABLES EN FORMA GENERAL AL SISTEMA S&SO									

GTC 34	ICONTEC	Suministra los lineamientos para estructurar y desarrollar un Programa de Salud Ocupacional para las empresas establecidas en Colombia. Contiene definiciones y requisitos	Todos los miembros de la Organización	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
GTC 45	ICONTEC	Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o Panorama de Factores de Riesgo, su identificación y valoración.	Todos los miembros de la Organización	Matriz peligros e inspecciones planeadas	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
NTC 4114	ICONTEC	Seguridad Industrial. Realización de inspecciones planeadas. Establece los pasos por seguir y los requisitos de un Programa de inspecciones de áreas, equipos e instalaciones. Contiene	Todos los miembros de la Organización	Inspecciones planeadas	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
NTC 4115	ICONTEC	Establece pautas generales de los exámenes médicos clínicos y paraclínicos en Salud Ocupacional contiene definiciones y requisitos.	Todos los miembros de la Organización	Establece pautas generales de los exámenes médicos clínicos y paraclínicos en Salud Ocupacional. Contiene definiciones y requisitos	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
NTS 006	ICONTEC	Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. Norma Técnica Sectorial. "Guía Para Investigación de Accidentes e Incidentes"	Todos los miembros de la Organización	Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

NTC 3701	ICONTEC	Da definiciones y pautas para mantener los registros básicos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Todos los miembros de la Organización	Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes	En todas las áreas	Gerente		SI	SI
Z.-16.1 Y Z-16.2	Normas ANSI	Manual de Estadísticas y Análisis de Accidentes	Todos los miembros de la Organización	Análisis y estadísticas de accidentalidad	En todas las áreas	Gerente		SI	NO
NTC 1461	Colombia ICONTEC	Establece definiciones, colores de seguridad, colores de contraste, diseño de símbolos, gráficos y clasificación de señales.	Todos los miembros de la Organización	Programa de Salud Ocupacional	En todas las áreas	Gerente		SI	SI

ANEXO M

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EMPRESA COMPAÑÍA CAFETERA AGRÍCOLA DE SANTANDER S.A.																							
		enero				febrero				marzo				abril				mayo				junio			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL																								
2	ACTUALIZACIÓN DEL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO																								
3	SOCIALIZACIÓN DEL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO																								
4	DIVULGACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.																								
5	DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.																								
6	INSPECCIONES DE SEGURIDAD																								
7	ORGANIZAR CALENDARIO DE ASISTENCIAS A CAPACITACIONES DE ACUERDO CON EL PLAN DE LA ARP																								

