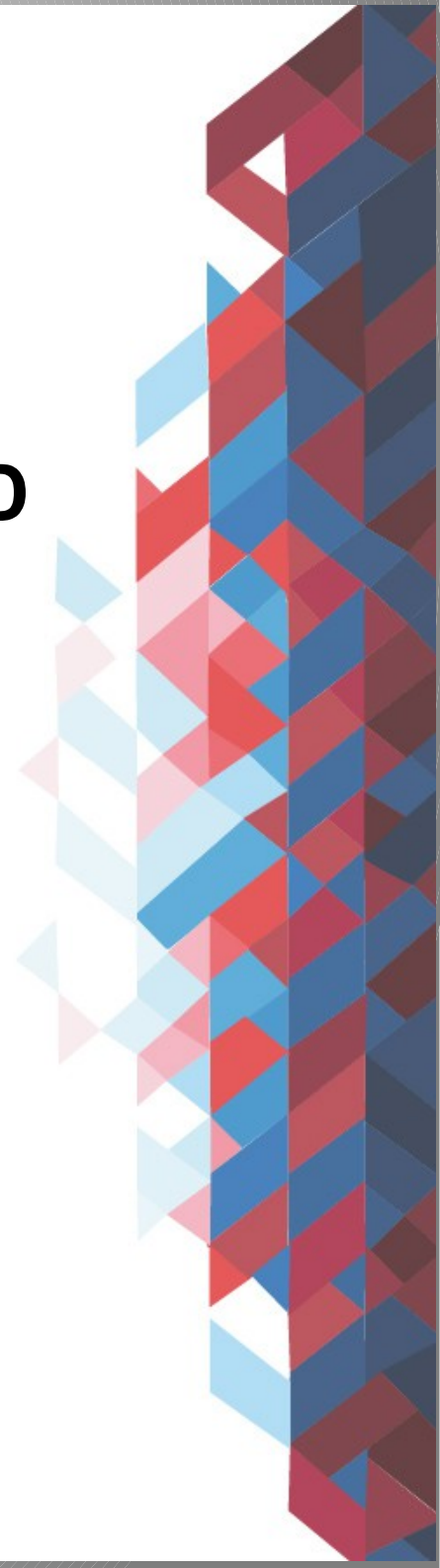


**COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**

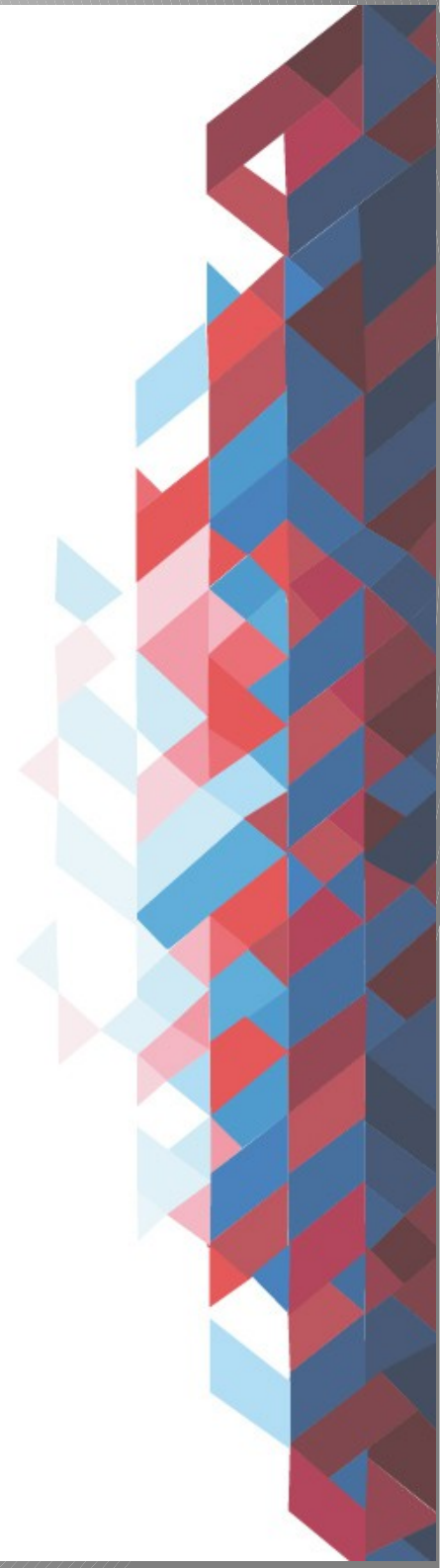
COPASST



CONTEXTUALIZACIÓN

PRESENTACIÓN

Al Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) establecido por la legislación colombiana en su Resolución 2013 del año 1986, le ha sido asignado en su artículo 10 la misión de ser un “organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa”. Esta función central es igualmente designada a los vigías de salud ocupacional que como lo estableció el Decreto Ley 1295 de 1994 ó el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, deben elegirse en empresas con menos de 10 trabajadores directamente vinculados. Visto desde esta óptica jurídica, se resaltan en este punto las dos razones de ser de este equipo de trabajo dentro de la organización: promoción y vigilancia.



MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN

TÉRMINOS

Ley 9 del 24 de enero de 1979

Artículo 111, En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.

Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979

Artículo 2, literal d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.



MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN

Resolución 2013 del 6 de junio de 1986

Decreto Ley 1295 de 1994

TÉRMINOS

Artículo 1, Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

Artículo 2, Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 Trabajadores, un (1) representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 Trabajadores, dos (2) representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 Trabajadores, tres (3) representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro (4) representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

Artículo 63. Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.

A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

a) Se aumenta a dos (2) años el período de los miembros del comité.

b) El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.



MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN

Ley 1562 del 11 de julio de 2012

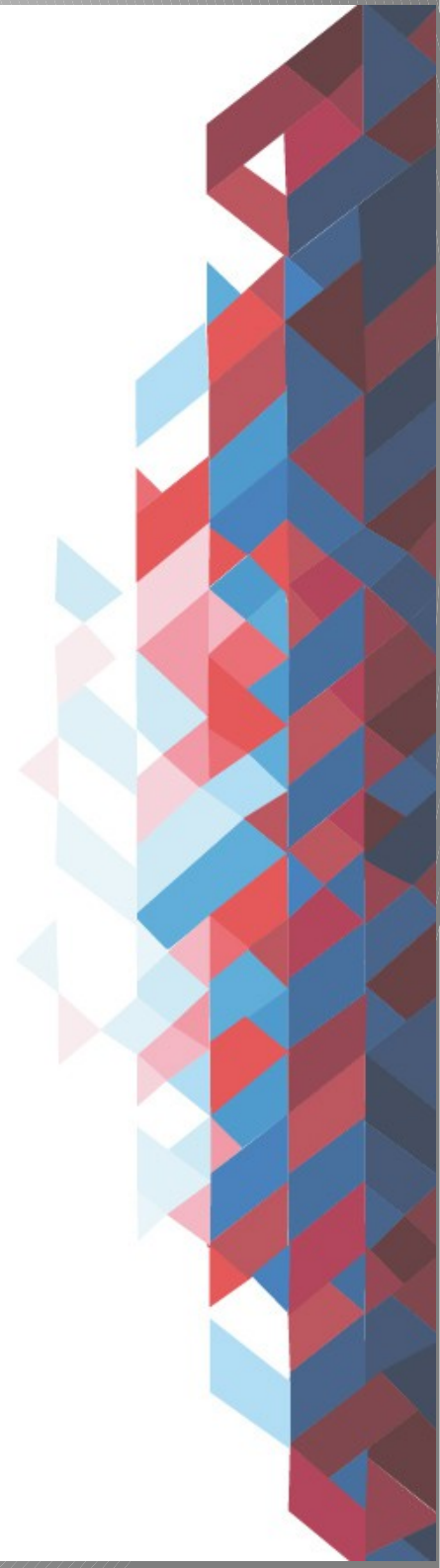
TÉRMINOS

Salud Ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, por lo cual se empezó hablar de Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.



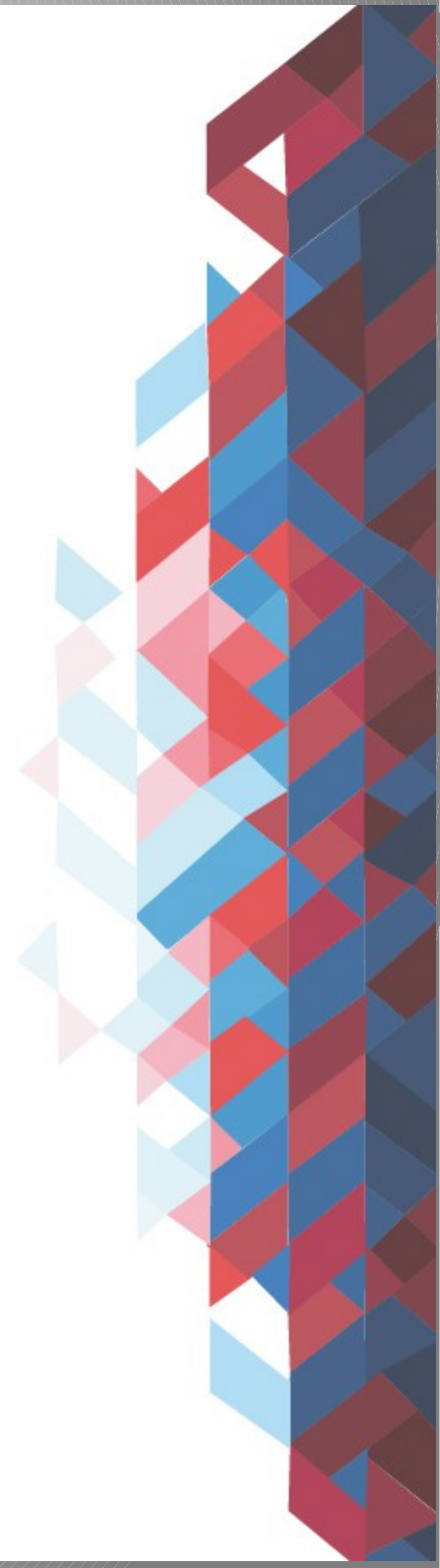
MARCO LEGAL

Como parte del documento “Resolución 2013 de 1986 conformación y funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial” (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1986), es importante tener en cuenta lo siguiente:



Resolución 2013 de 1986

Artículo 1: Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución



Resolución 2013 de 1986

Artículo 11: Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- a) Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b) Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- c) Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.



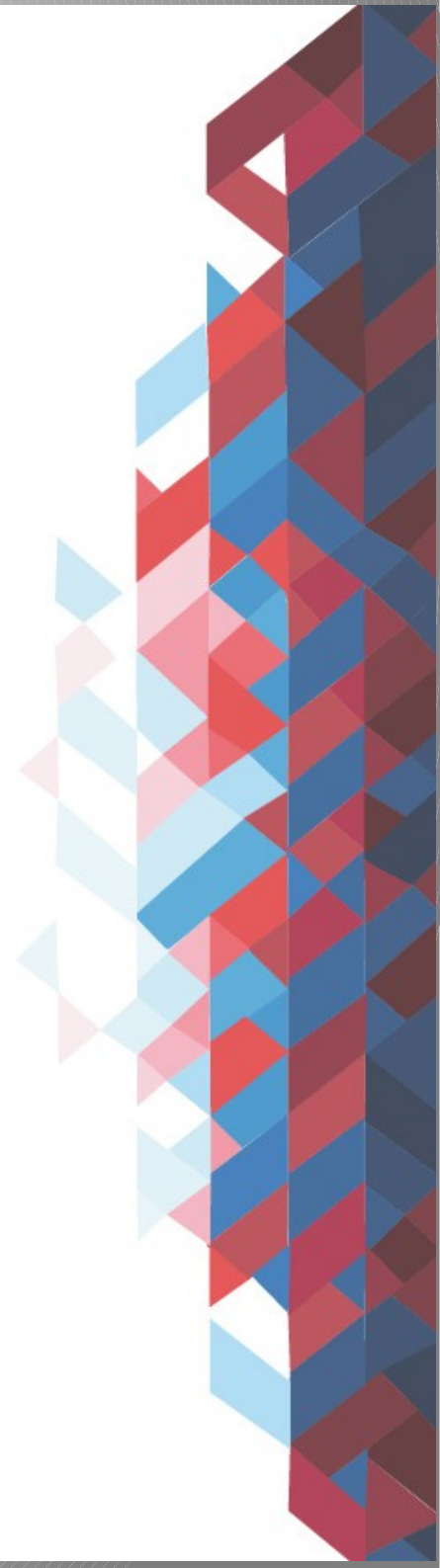
Resolución 2013 de 1986

- d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.



Resolución 2013 de 1986

- g) Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- h) Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- i) Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.



Resolución 2013 de 1986

- j) Elegir al Secretario del Comité.
- k) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- l) Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.



Resolución 2013 de 1986

Artículo 12: Son funciones del Presidente del Comité.

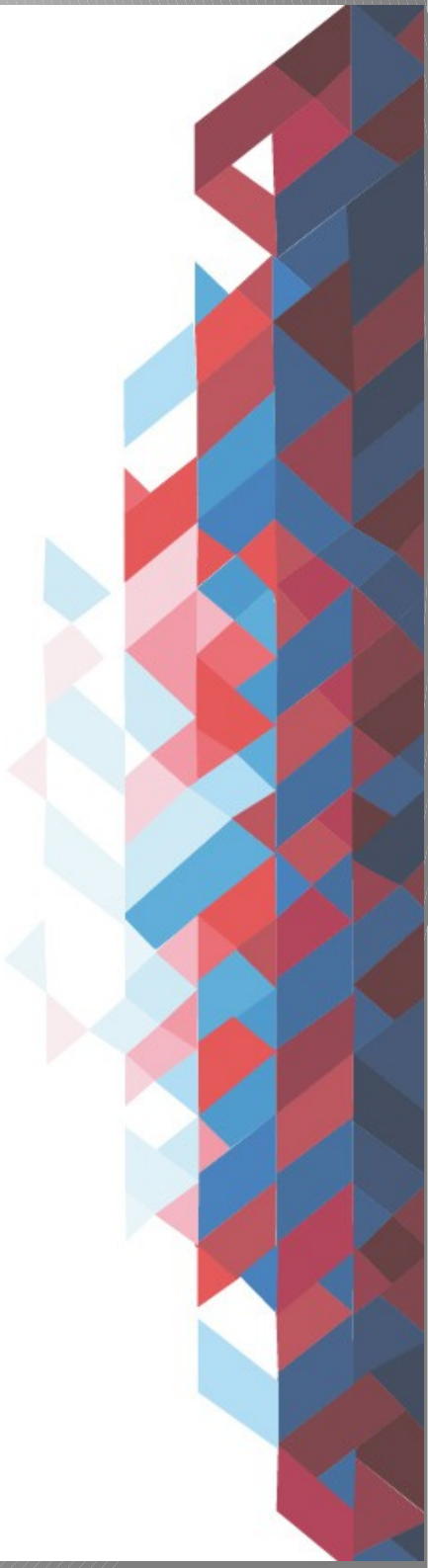
- a) Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- b) Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- c) Notificar lo escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos un vez al mes.
- d) Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- e) Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- f) Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo.



Resolución 2013 de 1986

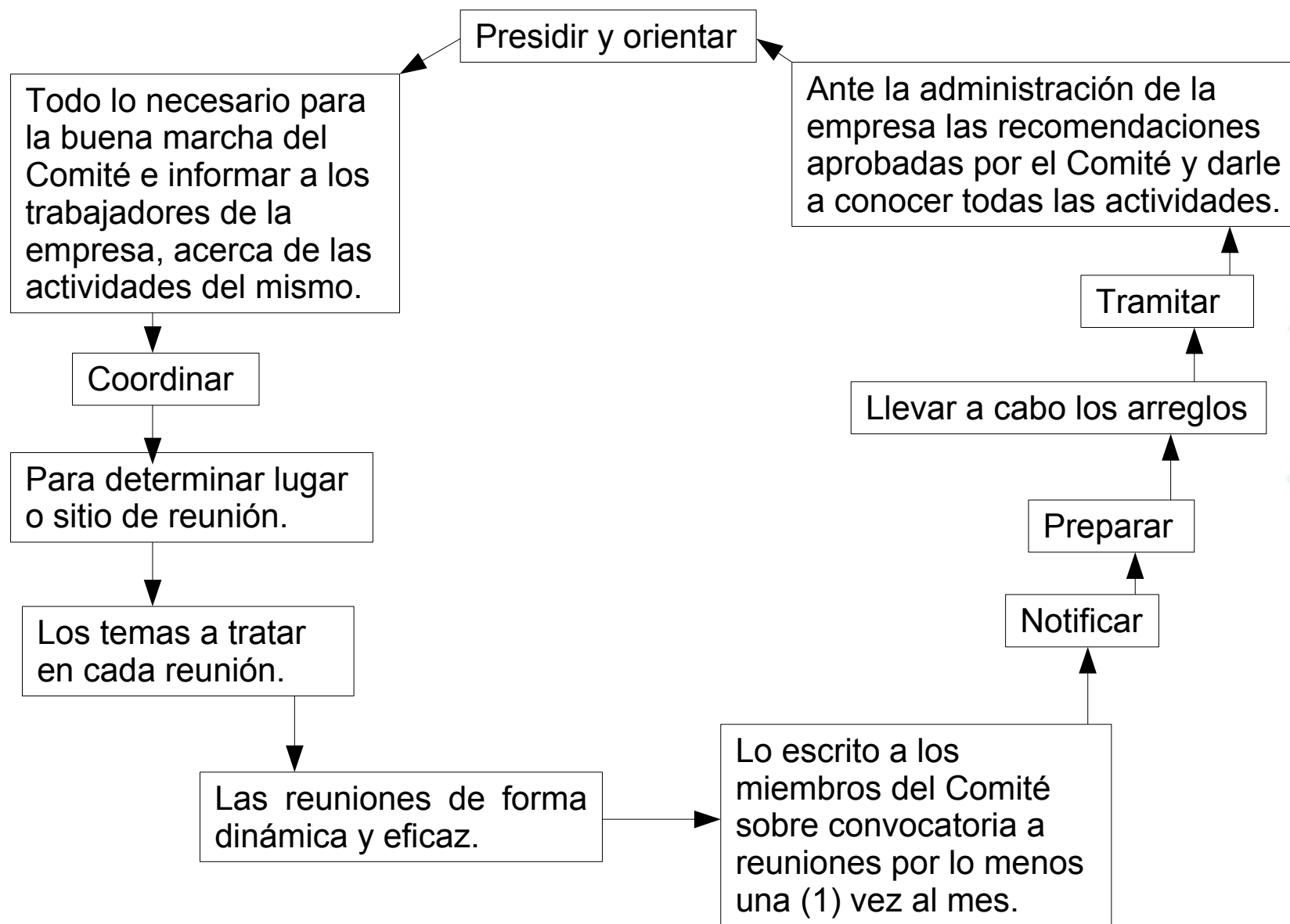
Artículo 13: Son funciones del Secretario:

- a) Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- b) Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.
- c) Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.



Resolución 2013 de 1986

Funciones del Presidente.



Resolución 2013 de 1986

Funciones del Secretario.

Llevar archivo

Elaborar acta de reunión

Suministrar información que requiera el empleador y los trabajadores.

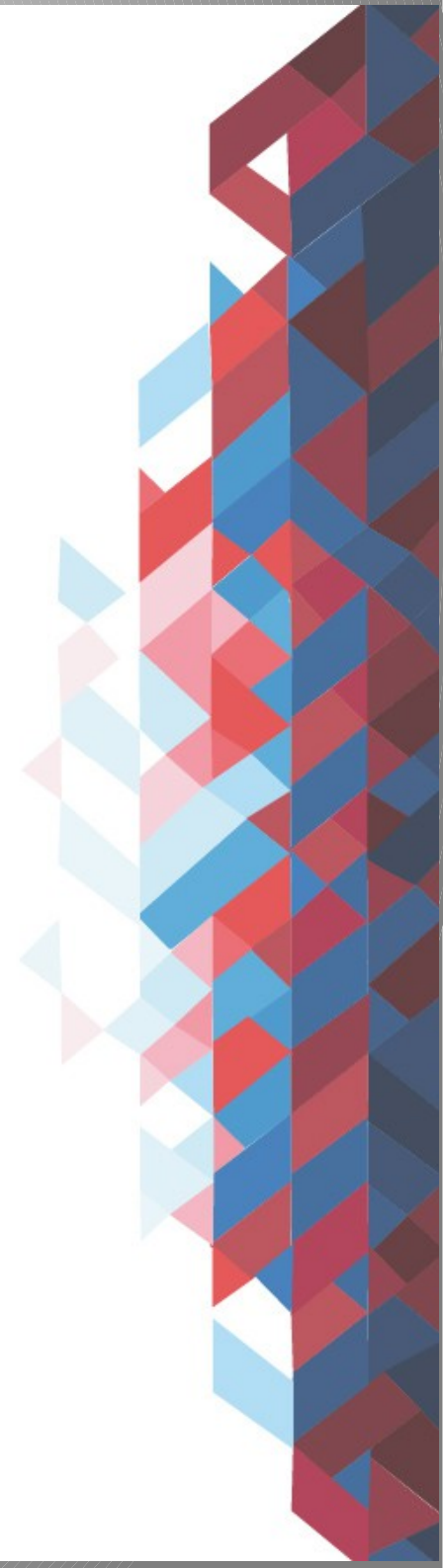
Verificar

Aprobación del Comité.

Tomar nota de los temas tratados

Asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.

Someterla a discusión y, de las actividades desarrolladas por el Comité



Resolución 2013 de 1986

Obligaciones del empleador

Designar

Al Presidente del Comité.

Propiciar

La elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2, de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.

Designar

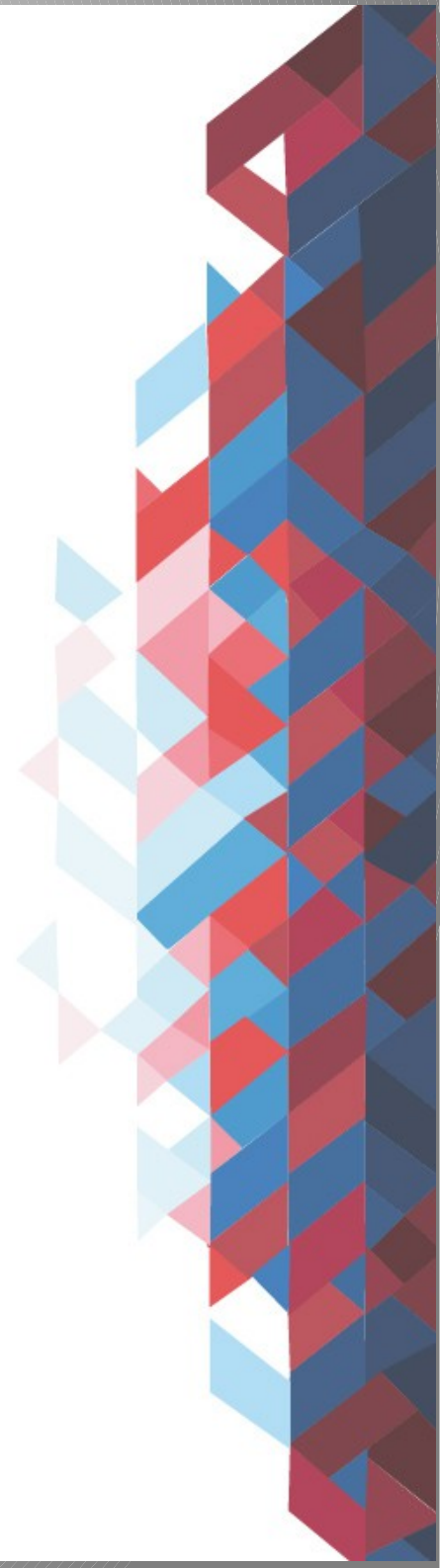
Sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Estudiar

Las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto.

Proporcionar

Los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.



Resolución 2013 de 1986

Obligaciones de los trabajadores

Elegir

Libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.

Informar

Al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa.

Cumplir

Con las normas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador.



LEGISLACIÓN APLICABLE AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como parte del documento “Resolución 1401 de 2007 Investigación de incidentes y accidentes de trabajo” (MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL), es importante tener en cuenta lo siguiente:

Artículo 4. Obligaciones de los aportantes.

5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.



LEGISLACIÓN APLICABLE AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 7. Equipo investigador.

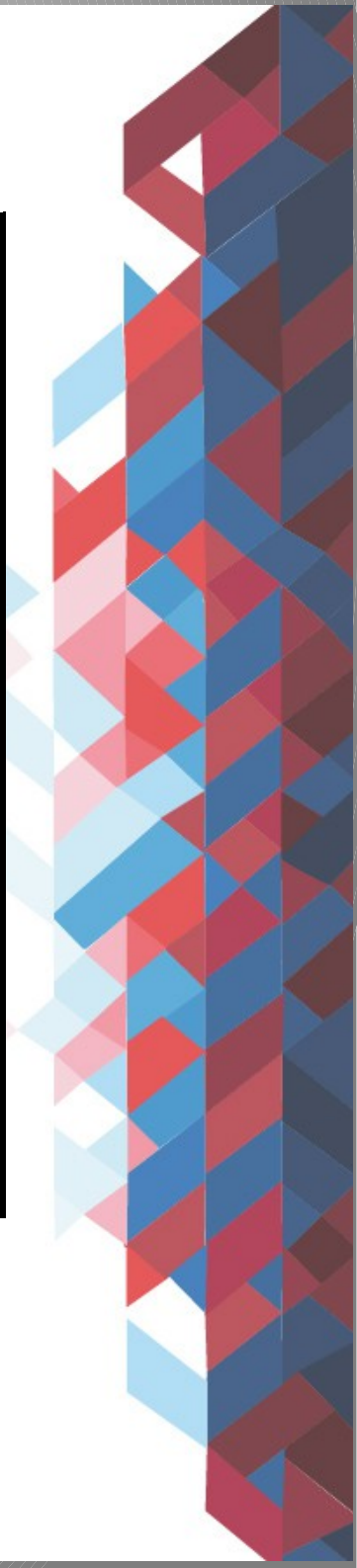
El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso”.



RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL	RESPONSABILIDAD PENAL
Surge del contrato de trabajo y del SG-SST por las consecuencias del AL-EL	Surge de la relación contractual y de la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el AL-EL	Surge de la relación del titular del delito con el afectado.
Responsabilidad delegada del empleador a una ARL, mediante el pago de cotización mensual	Responsabilidad asumida directamente por el empleador	Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible
El monto de indemnización es tarifado	El monto de los daños no se encuentra tarifado, este depende de los perjuicios causados al trabajador o sus beneficiarios	En el caso que sea el empleador que por culpa o dolo causa el AL-EL puede ir a prisión



RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL	RESPONSABILIDAD PENAL
El beneficio del trabajador como consecuencia del AL-EL se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización o pensión	Los perjuicios o daños al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos. El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el dinero	El delito causado se pagará a través de: ☞ Pena Principal: prisión, arresto, retención o multa. ☞ Pena Accesorias: retención domiciliaria, pérdida del empleo público, interdicción de derecho, etc.
El origen de la invalidez por AL-EL y su apelación lo determinan, en su orden: IPS, Junta Regional, Junta Nacional de Calificación de Invalidez	El proceso de demanda y su apelación se realizan ante la Justicia Laboral Ordinaria	El proceso penal se realiza ante la Fiscalía y Juez Penal correspondiente
El trabajador se encuentra cubierto por la ARL, sin importar que su vínculo laboral culmine	El empleador responde con su patrimonio y no puede descontar lo que pague la ARL	
Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año	Prescribe a los tres años de la acción	



SANCIONES LABORALES

DECRETO 1072 DE 2015

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

CAPÍTULO 11

CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 2.2.4.11.1. Objeto. Las normas del presente capítulo tienen por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.



DECRETO 1072 DE 2015

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

- **Microempresa:**

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 1 a 5 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 1 a 20 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 20 a 24 SMMLV

- **Pequeña empresa**

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV

- **Mediana empresa**

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 21 a 100 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 51 a 100 SMMLV

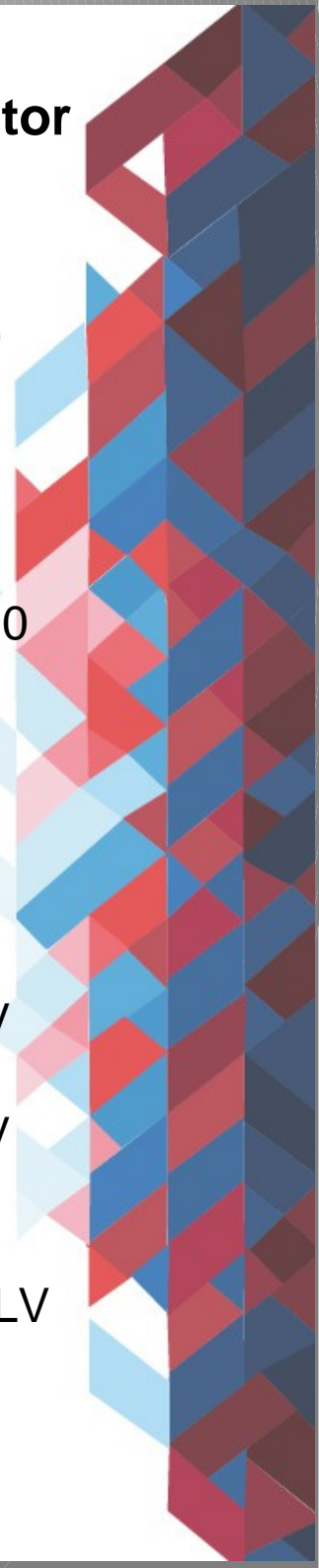
Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 151 a 400 SMMLV

- **Gran empresa**

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV



LEY 1610 DE 2013

Artículo 8°. Clausura del lugar de trabajo. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

La sanción a aplicar será por el término de tres (3) a diez (10) días hábiles, según la gravedad de la violación y mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

Cuando el lugar clausurado fuere adicionalmente casa de habitación, se permitirá el acceso de las personas que lo habitan, pero en él no podrá desarrollarse ningún tipo de actividad laboral por el tiempo que dure la sanción y en todo caso, se impondrán los sellos correspondientes.

Una vez aplicada la sanción de cierre, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables con esta medida, la sanción a aplicar será el cierre del lugar de trabajo por el término de diez (10) a treinta (30) días calendario y, en caso de renuencia o de reincidencia en la violación de las normas del trabajo, especialmente en materia de salud ocupacional y seguridad industrial, se podrá proceder al cierre definitivo del establecimiento.

Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo, las autoridades de policía están en la obligación de prestar su activa colaboración, cuando los Inspectores del Trabajo y de la Seguridad Social así lo requieran.

En ningún caso el cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que esté clausurado el lugar de trabajo se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones.



RESOLUCIÓN NÚMERO 312 DE 2019 ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

Conforme a los artículos 8° y 11 de la Ley 1610 de 2013, o la norma que los modifique, sustituya o adicione se podrá dar el cierre parcial o definitivo de empresas, tareas, centros o sedes de trabajo.

En el acto administrativo de sanción, se debe señalar con precisión y claridad cada uno de los Estándares Mínimos objeto de investigación y sanción administrativa laboral; identificando claramente, las personas naturales o jurídicas objeto de investigación, cada estándar presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes en cada caso.



