



EL COPASST

BLANCA VALDELAMAR NAVARRO

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

COPASST



- Es un organismo que promueve y vigila el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ANTECEDENTE HISTORICO

- Lo que actualmente se conoce como COPASST –Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo-, antes recibía el nombre de COPASO –Comité Paritario de Salud Ocupacional.



¿POR QUÉ SE DIO EL CAMBIO?

- Por la transformación en la manera de conceptualizar el tema de la salud y el bienestar en el campo laboral.



COMPOSICIÓN DEL COPASST

- 1 a 9 trabajadores Vigía en seguridad y salud en el trabajo.
- 10 a 49 trabajadores 1 representante por cada una de las partes
- 50 a 499 trabajadores 2 representantes por cada una de las partes
- 500 a 999 trabajadores.....3 representantes por cada una de las partes
- 1000 ó más trabajadores....4 representantes por cada una de las partes

CONFORMACIÓN DEL COPASST

El comité paritario se encuentra conformado por los representantes de los trabajadores y del empleador.




FUNCIONES



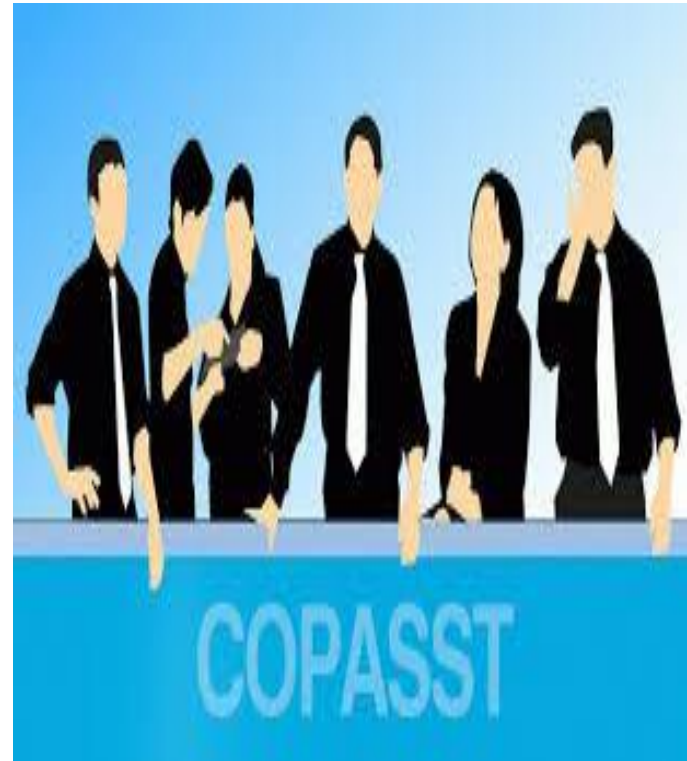
- Su función principal es proponer la adopción y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en el trabajo, igualmente funciona como ente de prevención y protección de todos los trabajadores de una organización.



- 
- vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
 - Colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.
 - Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones.
 - Recibir las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
 - Coordinar entre empleador y los trabajadores la solución de los problemas relativos al SG-SST(Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
 - Mantener archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.

PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COPASST

- El Decreto 1295 de 1994, en su artículo 63, señala que el período de los miembros del COPASST, es de 2 años y tendrán derecho a mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo para su funcionamiento.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- **Oportunidad de voto:** propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al comité.
- **Participar:** designar sus representantes al comité.
- **Organizar:** designar al presidente del comité.
- **Facilitar:** proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del comité.
- **Analizar y comunicar:** estudiar las recomendaciones emanadas por el comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informar las decisiones tomadas al respecto.



ASPECTOS IMPORTANTES

- El empleador está obligado a definir y asignar los recursos financieros, técnicos y brindar el personal necesario para llevar a cabo la implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, además de todo lo necesario para que el Comité Paritario o Vigía de Seguridad cumpla su misión.
- El empleador debe adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Vigía, participen en la ejecución de políticas de seguridad.
- La ARL debe capacitar al Comité paritario o Vigía en el SGSST y prestarle la asesoría y asistencia técnica necesaria.



ASPECTOS IMPORTANTES

- El COPASST, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de una empresa.
- El COPASST, no entra a reemplazar las acciones de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo, tampoco asumirá responsabilidades que en prevención y control de accidentes, enfermedades profesionales, identificación, evaluación y el control de riesgos, tienen los diferentes altos mandos de la compañía.
- El COPASST, debe proponer actividades de impacto en seguridad y salud en el trabajo, recomendar medidas preventivas y/o correctivas evitando al máximo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.



MARCO LEGAL



DECRETO 614 DE 1984

- Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.



RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 – MTSS



- Establece la organización del COPASO.
- N° de representantes, sus funciones y acciones del Presidente y secretaria, obligaciones del empleador Frente a la elección y designación de responsables.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989



- Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país

DECRETO 1295 DE 1994

- Por el cual se determina la organización y administración del "Sistema General de Riesgos Profesionales".
- Aumenta 2 años el periodo de vigencia de sus integrantes.
- Establece la obligatoriedad del empleador de otorgar mínimo 4 horas semanales a cada uno de sus miembros para las actividades del comité.



RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

- Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo



LEY 1562 DE 2012

- Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Esta ley es de gran importancia por los cambios que introdujo al sistema de riesgos laborales



CAMBIOS QUE INTRODUCIÓ LA LEY 1562 DEL 2012

- Nuevos conceptos en el sistema
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo
- Se amplía el concepto de Accidente de trabajo
- Aclara la necesidad de evaluar la tabla de enfermedades profesionales cada 3 años.
- Hay una nueva composición y naturaleza de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Garantía del Sistema de Riesgos
- Las cotizaciones
- Comisión Especial



- **NUEVOS CONCEPTOS EN EL SISTEMA.**

Se cambia la palabra ‘profesionales’ por ‘laborales’ y se mantiene la definición del Sistema como 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 consecuencias del trabajo que desarrollan”.



• **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

Antes se entendía como un simple conjunto de actividades en higiene industrial, seguridad y medicina preventiva y del trabajo tendiente a mantener y asegurar la salud individual y colectiva de los trabajadores. Con la nueva ley, la salud ocupacional debe entenderse como seguridad y salud en el trabajo; una verdadera disciplina sobre la prevención de las lesiones y enfermedades que le pueden llegar a ocurrir a los trabajadores a causa de las condiciones de trabajo



• **SISTEMA DE GESTIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Antes los empleadores debían contar con un Programa de Salud Ocupacional, que era la organización y planeación sencilla de las actividades en materia de salud ocupacional. Actualmente, la ley asigna al empleador la obligación de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo, entendido como un proceso lógico y por etapas que siga las directivas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto a la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.



- **SE AMPLIA EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

El concepto se amplía para incluir la perturbación psiquiátrica como siniestro que se debe cubrir, además de la lesión orgánica, la perturbación funcional, la invalidez y la muerte, ya reconocidos por la legislación vigente.

También se incluyen los siniestros que ocurran durante la realización de una actividad sindical, lo cual trae varios retos de reglamentación en cuanto al alcance.



• **GARANTÍA DEL SISTEMA DE RIESGOS**

El gobierno podrá realizar visitas directas o a través de terceros y los costos de esa vigilancia serán asumidos en un 50% por la ARL a la que se encuentre afiliado el empleador y el 50% restante por el Fondo de Riesgos Laborales.

La verificación de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional estará a cargo de las entidades territoriales según los procesos de habilitación establecidos en la ley.



• COMISIÓN ESPECIAL

Se establece que se creará una comisión especial de inspectores de trabajo de carácter nacional que podrá realizar visitas periódicas a las ARL y a los empleadores con el objeto de establecer con claridad el cumplimiento de la ley aplicable en materia de riesgos laborales.



• **Reestructuración de las juntas de calificación.**

Hay una nueva composición y naturaleza de las Juntas de Calificación de Invalidez. Estas son las encargadas de definir dos puntos para reconocer las prestaciones del régimen de seguridad social integral: primero, el origen de los siniestros, es decir, si trata o no de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y cubiertas por la Administradora de Riesgos (ARL) o la EPS, según corresponda. Segundo, define la pérdida de capacidad laboral de los afiliados a la seguridad social integral y su situación de invalidez o no.



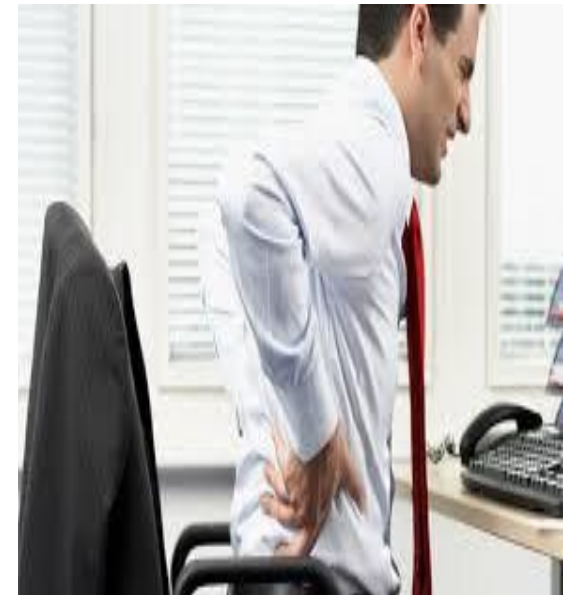
• COTIZACIONES

- Un 5% será de manejo autónomo de la ARL para su funcionamiento administrativo y para realizar las campañas de promoción de la salud en los lugares de trabajo, entre otros.
- * Un 3%, como máximo, de aportes al Fondo de Riesgos Laborales para el cumplimiento de sus funciones de investigación en la prevención de los riesgos laborales.
- * El 92% restante como un respaldo para el pago de las prestaciones asistenciales y económicas.



• EVALUACIÓN DE LA TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Aclara la necesidad de evaluar la tabla de enfermedades profesionales cada tres años, según el Fondo de Riesgos Laborales y el Consejo de Riesgos Laborales. Incluye además la posibilidad de encontrar enfermedades profesionales no incluidas en la tabla reglamentada, pero que guardan relación de causalidad con el medio o los factores de riesgo en los que trabaja el afiliado



DECRETO 1443 DE 2014

- Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)



LA MUJER SINTRENALISTA

- En la actualidad la mujer en especial La mujer Sintrenalista es un ejemplo de constantes luchas y sacrificios. un numero significativo de esta son madres cabeza de hogar que requieren un empleo digno para sostener a su familia.
- el copasst esta orientado a garantizar a todos los trabajadores un ambiente de trabajo saludable, que permita el *desempeño eficiente de las funciones asignadas en el lugar de trabajo.*
- *esto indudablemente le permite a la mujer sobrellevar la carga familiar y laboral de una mejor forma disminuyendo el stress que día a día experimentan en la cotidianidad.*



Gracias

