

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

DISEÑO TEORICO DE UNA METODOLOGIA PARA LA EVALUACIÓN DEL NIVEL DE
DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL Y EL IMPACTO DE
ESTOS EN LA VARIACION DE TARIFAS DE COTIZACION AL SGRP

JANNETH YEPES YEPES

NATALIA DURAN GALVIS

ASESOR: DR. CARLOS MARIO BEDOYA QUINTERO.

MEDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA LABORAL Y DEL TRABAJO UNIVERSIDAD
CES.

FACULTAD DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA

UNIVERSIDAD CES

2009

CONTENIDO

	Página
<u>JUSTIFICACIÓN</u>	5
1. <u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	6
2. <u>OBJETIVOS</u>	9
2.1. <u>Objetivos Específicos</u>	9
3. <u>MARCO TEÓRICO</u>	10
4. <u>METODOLOGÍA PROPUESTA</u>	22
4.1. <u>Instrumento de Evaluación</u>	24
4.2. <u>Parámetros de Evaluación</u>	31
5. <u>ESTÁNDARES INTERNEACIONALES</u>	34
5.1. <u>OHSAS 18001</u>	34

5.2. Globalgap	34
5.3. Flor Verde	35
5.4. TPM	35
5.5. BPM	36
5.6. Fair Trade	37
6. CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFIA	39

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Cotizaciones mínimas y máximas	6
Tabla 2: Clase y grado de riesgo	11
Tabla 3: Clase, grado de riesgo y porcentaje de cotización	14
Tabla 4: Cotización	18
Tabla 5: Instrumento de evaluación	25
Tabla 6: Parámetros de evaluación	31

JUSTIFICACIÓN

La investigación a desarrollar se basa en razones prácticas; la idea es proponer en una primera etapa, un diseño teórico que permita evaluar el grado de desarrollo de los programas de salud ocupacional de las empresas y su efectividad en el logro de sus objetivos fundamentales, el control de los factores de riesgo propios de cada empresa y la reducción en la frecuencia y la severidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a fin de plantear; en una segunda etapa del proyecto, un sistema de reevaluación del riesgo y el pago que debe hacer el empresario acorde con la gestión integral del mismo.

El trabajo está desarrollado como una monografía que evalúa el cumplimiento actual de la legislación en Colombia con sus soportes, así como las metodologías alternas que se pudiesen implementar, en pro de valorar con detenimiento los reales crecimientos en políticas ocupacionales, para ello aporta ya; para la segunda fase del ambicioso proyecto, se requiere de algunas herramientas metodológicas que permitirán la adecuada recolección de información sobre la gestión en salud ocupacional de las empresas.

Es de importancia manifiesta este proyecto; toda vez que la implementación de tal diseño tiene una relevancia social y empresarial muy significativa, pues se brinda la posibilidad al empresario de disminuir su cotización en riesgos profesionales de acuerdo a la tabla de cotizaciones establecida para la actividad económica de su organización, si cumple conscientemente con la legislación e invierte en salud ocupacional mejorando el ámbito laboral.

Es también importante tener en cuenta que al implementar de manera adecuada este diseño el beneficio es pluralizado, tanto para la empresa, el trabajador y la sociedad. Para la empresa porque al implementar programas de prevención para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectivos se reducirán sus costos en la cotización al sistema general de riesgos profesionales, para el trabajador porque estará protegido y se garantizará su seguridad y salud en el trabajo y para la sociedad porque tendrá familias y empresas satisfechas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La legislación colombiana, Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 32 (modificado en la Ley 776 de 2002, artículo 20), le ofrece a los empresarios la posibilidad de variar el monto de la cotización por riesgos profesionales de acuerdo con:

- a) Un indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y de la siniestralidad de cada empresa;
- b) El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo anual del programa de salud ocupacional de la empresa asesorado por la Administradora de Riesgos Profesionales correspondiente y definido con base en los indicadores de estructura, proceso y resultado que establezca el Gobierno Nacional.

Las posibles variaciones en la cotización, están descritas en el Decreto 1772 de 1994, que reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, y que en el artículo 13 describe el rango dentro del cual se puede mover una empresa sin cambiar de clase de riesgo. La tabla de cotizaciones es la siguiente:

TABLA No. 1 TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.700%

La tabla anterior significa que cualquier empresario en Colombia que se inscribe por primera vez al Sistema General de Riesgos Profesionales, entra cotizando según su

actividad económica (Decreto 1607 de 2002), la cual define su clase de riesgo y dentro de cada clase, se empieza cotizando por el valor inicial que es un valor intermedio entre un valor mínimo y un valor máximo.

Cuando se habla de la posibilidad de variar el monto de la cotización, se habla de poder acceder al pago de cotizaciones por un valor MINIMO como el que describe la tabla anterior. Por ejemplo, una empresa Clase III, que paga 2,436% del valor de la nómina mensual, podría disminuir su cotización hasta un 0,783% si cumple con los requisitos enumerados más arriba. De igual manera, el empresario que no cumpla con su obligación de controlar los riesgos, podría castigarse, para nuestro ejemplo, en el pago del valor MÁXIMO que sería el 4,089%.

Si bien, ya existen los parámetros legales que posibilitan la variación en la cotización (desde hace 14 años) hoy no existe el procedimiento o el instrumento que permita a los empresarios acceder a tales variaciones, y este trabajo pretende proponer un diseño para este fin.

¿Por qué no se ha elaborado el instrumento o metodología?

Si es bueno para los empresarios que invierten en la Salud Ocupacional, es bueno para las ARP, porque si bien se podrían disminuir sus ingresos, también se disminuirían sus siniestros y por ende sus gastos, es bueno para el Ministerio de la Protección Social porque se reducirían los ATEP y OBLIGARIA a los empresarios que no cuidan a sus trabajadores a invertir en S.O, so pena de pagar extra costos.

Factores Contribuyentes:

1. No se han propuesto instrumentos OBJETIVOS, es decir repetibles en la medida de lograr los mismos resultados si se aplican por diferentes personas.
2. Falta de interés para invertir en prevención por parte del Estado
3. Falta de control frente a las obligaciones de los empleadores
4. Falta de interés en promover las variaciones en las cotizaciones por reducción de ingresos en las ARP y por ende en el Gobierno

5. Legisladores con pocos conocimientos técnicos sobre como evaluar los grados de desarrollo de los Programas de Salud Ocupacional
6. Poca cultura investigativa por parte de las instituciones de educación y los profesionales
7. Temores a la creación de un instrumento que sancione desde el punto de vista de aumento de la cotización

2. OBJETIVO GENERAL:

Proponer un enfoque que permita valorar desde parámetros administrativos, operativos y legislativos la gestión de salud ocupacional en las empresas, con el fin de aplicar las variaciones en cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales según el artículo 13 del Decreto 1772 de 1994.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

2.1.1. Realizar revisión bibliográfica sobre las normas y legislación relacionadas con las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales

2.1.2. Definir los parámetros que permitan evaluar el grado de desarrollo de los programas de salud ocupacional y el cumplimiento efectivo de sus objetivos

2.1.3. Proponer la implementación de criterios de acreditación internacional que den mayor categoría a la empresa por tener cumplimientos superiores a los mínimos exigidos en la norma, que permitan valorar el esfuerzo y reducir objetivamente la condición de riesgo.

3. MARCO TEÓRICO

En el año 1964 La Presidencia de la República de Colombia a través del Decreto 3169 aprueba acuerdo 169 de 1964 del Consejo Directivo del Instituto de Seguridad Social, “por el cual se dicta el reglamento de inscripciones, clasificación de empresas y aportes para el seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

En este Decreto se da claridad a los requisitos que deben cumplir los patronos para la inscripción de sus empresas y trabajadores al seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El patrono debía presentar la cámara de comercio del domicilio principal de la sociedad con el ánimo de verificar que efectivamente existiera, identificar su objeto social, duración de la sociedad y el representante legal. Así mismo los trabajadores estaban obligados a suministrar la información que se les solicitase para poder ser afiliados al seguro.

En el Capítulo II del Decreto 3169 de 1964 por primera vez se determinó que la cotización al seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedad profesional sería según la clasificación de las empresas de acuerdo a su actividad económica y a la clase de riesgo de ésta, de acuerdo a la siguiente información:

CLASE I: Riesgo ordinario de vida

CLASE II: Riesgo bajo

CLASE III: Riesgo medio

CLASE IV: Riesgo alto

CLASE V: Riesgo máximo

Estas clases comprendían a su vez una escala de grados de riesgo de 1 a 100, en la cual se señalan los puntos inferior, medio y máximo, según la siguiente tabla:

TABLA NO. 2. CLASE Y GRADO DE RIESGO

CLASE	GRADO DE RIESGO		
	LIMITE INFERIOR	VALOR MEDIO	LIMITE SUPERIOR
I	4	6	8
II	7	12	17
III	15	28	41
IV	35	50	65
V	60	80	100

La clasificación y el grado de riesgo de la empresa era asignada por la comisión de clasificación de empresas, esta comisión la conformaban el Jefe de Salud Ocupacional del ISS y dos funcionarios más, tanto a nivel nacional como seccional, en estas se crearon subcomisiones conformadas por funcionarios de cada seccional con cargos similares.

Para la asignación de la clase y el grado de riesgo la comisión debía tener en cuenta las siguientes normas:

- a. La asignación de la clase de riesgo era hecha teniendo en cuenta la principal actividad económica que desarrollaba la empresa, sin que pudiera hacerse discriminación de personal dentro del mismo establecimiento para dicha clasificación. Sin embargo, si una misma empresa tenía más de un establecimiento o centro de trabajo, se podía calificar por separado y siempre que la actividad económica predominante en cada uno de ellos fuera diferente. – (error que no valoraba el riesgo real según su dimensión sino la actividad principal como el factor de riesgo a calificar)
- b. Cuando una empresa tuviese varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversas localidades, por lo cual recibían número patronal distinto, según la localidad en que se encontraban, cada unidad sería clasificada

independientemente de las otras, de acuerdo con el grado de peligrosidad que presentara.

- c. El señalamiento del grado de riesgo para las empresas, en la clase de riesgo que le correspondería, se hacía de acuerdo al grado de peligro relativo que presentaran teniendo en cuenta para ello las estadísticas sobre frecuencia y severidad de los riesgos ocurridos, y las condiciones de higiene y seguridad del trabajo.

Para la inscripción inicial de las empresas en el seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, se consideró que dentro de su respectiva clase a cada empresa corresponde el grado medio de riesgo. Esta disposición tendría vigencia hasta que se modificara el artículo 28 del mismo decreto el cual dice:

“Artículo 28: Para la modificación de los grados de riesgo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 54¹ del reglamento general del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, señálense las siguientes reglas:

1. Después de transcurrido un año, por lo menos, de la fecha de inscripción de una empresa en el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el patrono podrá pedir al Instituto la disminución del grado de riesgo en que haya quedado clasificada su empresa. En la correspondiente solicitud escrita deberá indicar claramente las medidas preventivas de riesgo en cuya existencia o adopción funda su solicitud.

En los casos en que el Instituto compruebe que se han tomado medidas de seguridad e higiene capaces de disminuir el riesgo por debajo del índice establecido para el grado en que está colocada la empresa. Las oficinas de salud ocupacional rendirán un informe motivado, con base en el cual la comisión de clasificación de empresas del

¹ Artículo 54: El reglamento de clasificación de empresas señalará el procedimiento para el cambio de grado de riesgo, cuando se compruebe que han variado las condiciones que determinaron la estimación de la peligrosidad relativa de la empresa o el establecimiento (Decreto 3170 de 1964)

Instituto y las subcomisiones de las cajas seccionales y oficinas locales podrán disponer la reclasificación de la empresa en un grado de riesgo menor, sin que éste pueda ser inferior al grado mínimo previsto para la clase en que esté colocada la empresa. Para determinar el nuevo grado de riesgo se tendrán también en consideración todos los índices propios de frecuencia y severidad, como la actividad económica a que pertenezca la empresa.

Si a juicio del Instituto las medidas de higiene y seguridad invocadas por una empresa para obtener la reclasificación en un grado de riesgo inferior no son suficientes para otorgar la reducción solicitada, las oficinas de salud ocupacional procederán a recomendar las medidas de higiene y seguridad que juzguen pertinentes. Una vez cumplidas éstas, la empresa podrá repetir su solicitud de reducción.

2. En los casos en que el Instituto compruebe que una determinada empresa no aplica las medidas de seguridad e higiene necesarias para evitar que aumente el riesgo correspondiente al grado en que está colocada, conminará a dicha empresa para que adopte las medidas preventivas que el Instituto le indique, señalándose el plazo necesario según la naturaleza de las medidas recomendadas. Si vencido este plazo la empresa no ha adoptado las medidas recomendadas por el Instituto, se le reclasificará en el grado mayor de riesgo que corresponda, teniendo en cuenta tanto sus propios índices de frecuencia y severidad como los de la actividad económica a que pertenezca la empresa y sin que el nuevo grado pueda exceder el máximo previsto para la clase en que está colocada.

Si, a pesar de haber adoptado el patrono las medidas preventivas recomendadas por el Instituto, los índices de frecuencia y severidad de la empresa permanecen superiores al grado de riesgo en que está colocada, el Instituto queda facultado para clasificarla en un grado de riesgo mayor, teniendo en cuenta los índices de la actividad económica a que pertenezca la empresa.

Para la inscripción de las empresas al Instituto y todos los cambios que pudieran generarse se requería que el patrono suministrara obligatoriamente toda la información y datos que se requirieran para determinar la clase y el grado de riesgo.

Los aportes al seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de acuerdo al artículo 57² del reglamento general de este seguro se computaban sobre el salario base de la respectiva categoría salarial. Para dar cumplimiento a lo anterior, los patronos estaban obligados a informar tanto en la inscripción como en las novedades mensuales los salarios reales de cada una de las personas afiliadas al Instituto.

Las tarifas de cotización para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las cuales debían ser cubiertas en su totalidad por el patrono de acuerdo a la clase y grado de riesgo en que estaba colocada su empresa, se relacionan en la siguiente tabla:

TABLA NO. 3. TABLA DE CLASE, GRADO DE RIESGO Y PORCENTAJE DE COTIZACIÓN

CLASE DE RIESGO	GRADO DE RIESGO	PORCENTAJE SOBRE SALARIO BASE
I	4	0.28
	5	0.35
	6	0.42
	7	0.49
	8	0.56
II	7	0.49
	8	0.56
	9	0.63
	10	0.70
	11	0.77
	12	0.84
	13	0.91
	14	0.98
	15	1.05
CLASE III	16	1.12
	17	1.19
	15	1.05
	16	1.12
	17	1.19
	18	1.26

² Art. 57 – El consejo directivo del Instituto establecerá las categorías adicionales de salarios que sean necesarias para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre la más alta que fije para el seguros de invalidez, vejez y muerte. Todas las cotizaciones como las prestaciones en dinero del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se computará sobre el salario de base de la respectiva categoría. (Decreto 3170 de 1964)

	19	1.33
	20	1.40
	21	1.47
	22	1.54
	23	1.61
	24	1.68
	25	1.75
	26	1.82
	27	1.89
	28	1.96
	29	2.03
	30	2.10
	31	2.17
	32	2.24
	33	2.31
	34	2.38
	35	2.45
	36	2.52
	37	2.59
	38	2.66
	39	2.73
	40	2.80
	41	2.87
CLASE IV	35	2.45
	36	2.52
	37	2.59
	38	2.66
	39	2.73
	40	2.80
	41	2.87
	42	2.94
	43	3.01
	44	3.08
	45	3.15
	46	3.22
	47	3.29
	48	3.36
	49	3.43
	50	3.50
	51	3.57
	52	3.64
	53	3.71
	54	3.78
	55	3.85
	56	3.92
	57	3.99
	58	4.06

	59	4.13
	60	4.20
	61	4.27
	62	4.27
	63	4.34
	64	4.48
	65	4.55
CLASE V	60	4.20
	61	4.27
	62	4.27
	63	4.34
	64	4.48
	65	4.55
	66	4.62
	67	4.69
	68	4.76
	69	4.83
	70	4.90
	71	4.97
	72	5.04
	73	5.11
	74	5.18
	75	5.25
	76	5.32
	77	5.39
	78	5.46
	79	5.53
	80	5.60
	81	5.67
	82	5.74
	83	5.81
	84	5.88
	85	5.95
	86	6.02
	87	6.09
	88	6.26
	89	6.23
	90	6.30
	91	6.37
	92	6.44
	93	6.51
	94	6.58
	95	6.65
	96	6.72
	97	6.79
	98	6.86
	99	6.93

	100	7.00
--	-----	------

El valor de los aportes que debía pagar el patrono, se obtenía multiplicando el número de semanas cotizadas en cada categoría por el salario base semanal de la misma y aplicando a la suma de los productos la tarifa correspondiente a la clase y grado de riesgo en que está colocada la empresa.

En el Decreto 3170 de 1964, por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el Capítulo VII se establecen los recursos y financiamientos de dicho seguro, los cuales se obtenían de las cotizaciones que debían pagar exclusivamente los patronos de acuerdo a la tarifa comprendida para la clase y el grado de riesgo en el que se colocara la empresa.

Las clases de riesgo que se contemplaron son las mismas que relaciona el Decreto 3169 en el acuerdo 169 de 1964, en el artículo 56 se aclaró que la tarifa de cotizaciones para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se fija en siete centésimas por ciento (0.07%) del salario asegurable para cada unidad de grado de riesgo, siendo entonces el monto a cancelar el obtenido de multiplicar la suma total de los salarios asegurables para la tarifa de siete centésimas por ciento (0.07%) y por el grado de riesgo asignado al establecimiento o empresa. Igualmente se definió que a partir de la vigencia de dicho decreto el grado de riesgo que correspondía a cada empresa en su respectiva clase era el grado medio de acuerdo a la tabla 1, esta disposición tendría vigencia hasta que el Instituto de Seguro Social determinara el grado de riesgo que le correspondía a la empresa. Esta disposición no se realizó.

En 1993, nace la Ley 100 “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” en dicha Ley nace el libro tercero “Sistema General de Riesgos Profesionales”, el cual es reglamentado posteriormente por el Decreto Ley 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” en este se determina la clasificación de riesgo y decreta que dicha clasificación debe ser realizada por el empleador y la entidad administradora de riesgos profesionales en el momento de la afiliación .

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, en caso que una empresa tuviera 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.

Para determinar el valor de las cotizaciones, el Gobierno Nacional adoptará la tabla de cotizaciones mínimas y máximas dentro de los límites establecidos, fijando un valor de cotización mínimo, uno inicial o de ingreso y uno máximo, para cada clase de riesgo, salvo las empresas que ingresen 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 expide el Gobierno Nacional.

TABLA No. 4 TABLA DE COTIZACION

CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Las tablas se revisarán y si es el caso se modificará periódicamente cuando menos una vez cada tres años e incluirá o excluirá las actividades económicas de acuerdo al grado de riesgo de las mismas, para lo cual deberá tener en cuenta los criterios de salud ocupacional emitidos por entidades especializadas.

El decreto ley 1295 en el artículo 29 es muy claro en dar potestad a las administradoras de riesgos profesionales para modificar la calificación que ha servido de base para la afiliación, 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.

Este decreto ley en su artículo 32 establece unos parámetros que se tendrán en cuenta para variar el monto de la cotización: La variación del índice de lesiones incapacitantes de la respectiva empresa y 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. De igual manera la ley 776 de 2002 en su artículo 20 establece los mismos parámetros y anexa el cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo anual del programa de salud ocupacional de la empresa asesorado por las administradoras de riesgos profesionales correspondiente y definido con base en los indicadores de estructura, proceso y resultado que establezca el gobierno nacional.

La variación del monto de las cotizaciones permanecerá vigente mientras se cumplan las condiciones que le dieron origen. Y esta variación solo podrá realizarse cuando haya transcurrido cuando menos un año de la última afiliación del empleador.

Así mismo, el Decreto 1772 de 1994 en su artículo 12, habla sobre el Monto de las cotizaciones a cargo de los empleadores, el cual 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 y el artículo 13 relaciona la misma tabla de cotizaciones mínimas y máximas del Decreto 1295 de 1994.

A continuación se relacionan algunos conceptos para tener mayor claridad de la temática tratada:

ACTIVIDAD ECONOMICA: Cada uno de los distintos códigos representativos de la actividad realizada, recogidos en la clasificación nacional de actividades económicas.

ARTICULO: cada una de las partes en que se divide un escrito, tratado, ley, entre otros

CALIDAD: Grado en el que un conjunto de características inherentes cumplen con las necesidades o expectativas establecidas, que suelen ser implícitas u obligatorias.

CIRCULAR: Orden o conjunto de instrucciones de carácter interno reglamentarias, aclaratorias o recordatorias que sobre una materia envía una autoridad a sus subordinadas.

COTIZACIÓN: Valor que debe pagarse al Sistema General de Riesgos profesionales por tener los trabajadores afiliados a él. Se calcula multiplicando el IBC (Ingreso Base cotización) de cada trabajador por el porcentaje que le corresponda, de acuerdo con la clase de riesgo de la actividad económica que desempeña la empresa.

CLASE DE RIESGO: Codificación definida por el ministerio de trabajo y seguridad social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde el I hasta el V.

DECRETO: Norma de carácter obligatorio expedida por el poder ejecutivo

INDICE DE SEVERIDAD: Índice que denota la gravedad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en términos de días perdidos en un periodo de tiempo determinado

INDICE DE FRECUENCIA: Índice que denota la ocurrencia de eventos (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) en un periodo de tiempo determinado

INDICE DE LESIONES INCAPACITANTES (ILI): Índice que relaciona la frecuencia y severidad de los ATEP de un modo arbitrario, y que no tiene ninguna explicación

INDICE DE LESIONES INCAPACITANTES: tasa utilizada para indicar la cantidad de accidente por lesiones incapacitantes.

INSTRUMENTO: es un elemento que permite hacer algún tipo de medición

LEGISLACIÓN: Conjunto de leyes de un estado

LEY: Norma de carácter obligatorio expedida por el poder legislativo- Congreso de la república.

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL: Es la entidad que fija las políticas que propendan por el ingreso de las personas al mercado laboral, a la prevención social y a las redes de protección social y poder así cumplir con su función de protección en especial a los hogares vulnerables

NORMA: La norma jurídica es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo

incumplimiento trae aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Se diferencia de otras normas de conducta en su carácter heterónomo (impuesto por otro), bilateral (frente al sujeto obligado a cumplir la norma, existe otro facultado para exigir su cumplimiento), coercible (exigible por medio de sanciones tangibles) y externo (importa el cumplimiento de la norma, no el estar convencido de la misma).

PREVENCIÓN: es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Es la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual de y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en su sitio de trabajo.

RESOLUCIÓN: decisión que se toma después de considerar todos los factores de un problema o duda.

4. METODOLOGIA PROPUESTA

Para acceder a la evaluación de variación de tarifa de cotización a riesgos profesionales la empresa deberá tener en cuenta y cumplir con los siguientes parámetros:

1. Estar al día con los pagos en seguridad social
2. El Compromiso con la salud ocupacional (debe ser palpable) por medio de evidencias en torno a la gestión administrativa, operativa y disminución de los indicadores de siniestralidad.
3. El cumplimiento de la legislación vigente, la cual incluye, entre otras, las siguientes normas:
 - Resolución 1016 de 1989
 - Resolución 2300 de 1989
 - Decreto 1295 de 1994
 - Ley 776 de 2002
 - Resolución 2346 de 2007
 - Resolución 1401 de 2007
 - Resolución 2646 de 2008
 - Circular Unificada de 2004
4. La actividad económica, ubicación geográfica, instalaciones locativas, número de sedes.
5. La siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

Cuando una empresa se afilia al Sistema General de Riesgos Profesionales automáticamente ingresa al sistema con la tarifa inicial de su clase de riesgos de acuerdo a su actividad económica principal, según el artículo 13 del Decreto 1772 de 1994.

Toda empresa que cuente con varios centros de trabajo que cumplan los requisitos del Decreto 1530 de 1996 para cotizar por diferentes clases de riesgo podrá acceder a la evaluación para disminuir tarifa de cotización en cada centro conservando su clase de riesgo.

La propuesta para disminuir la tarifa de cotización al sistema general de riesgos profesionales consiste en realizar anualmente una evaluación de acuerdo a unos instrumentos que permiten evidenciar y medir:

1. Gestión Administrativa en Salud ocupacional
2. Gestión Operativa en Salud Ocupacional
3. Cumplimiento de la Legislación vigente

Cada uno de estas variables cuenta con una serie de ítems que permiten medir la gestión realizada por la empresa en salud ocupacional durante el último año, así mismo se calificará de 1 a 5 el cumplimiento de cada ítem de acuerdo a su estado, siendo:

1. NO ACEPTABLE
3. ACEPTABLE
5. SATISFACTORIO

De esta calificación se tendrá un total el cual no podrá estar por debajo del 85% del total que sumarían todos los ítems en calificación satisfactoria, para que la empresa pueda ser candidata a la tarifa mínima de cotización de acuerdo al artículo 13 del Decreto 1772 de 1994.

Adicionalmente, será requisito fundamental la evidencia de disminución en los indicadores de siniestralidad, las cuales son: Índice de frecuencia, Índice de severidad, Índice de lesiones incapacitantes y tasa de accidentalidad.

La empresa podrá acceder a la evaluación para disminución de tarifa de cotización mediante un oficio enviado a su administradora de riesgos profesionales con copia al Ministerio de La Protección Social durante los dos últimos meses del año corriente para que la evaluación se realice los primeros tres meses del año siguiente. Dicha evaluación

revisará la gestión realizada en salud ocupacional durante el año inmediatamente anterior y será comparada con la gestión del año anterior al evaluado para poder evidenciar sus resultados, pero sobre todo la disminución en los índices de siniestralidad.

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994 (...) 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 (...), por lo tanto podrán aplicar esta evaluación cuando lo consideren necesario.

Si la empresa cumple con los requisitos exigidos para la disminución de tarifa de cotización a riesgos profesionales, está tendrá una vigencia de un año y cada año se reevaluará para su mantenimiento.

Si la empresa no cumple con los requisitos y se realizan observaciones de mejora que le permiten continuar con la tarifa inicial, durante el año en curso las deberá aplicar y se realizará una nueva evaluación al año siguiente.

Si la empresa no cumple con los requisitos, se evidencia que no cumple con la legislación vigente y se le realizan observaciones de mejora, se ingresará en la tarifa máxima de cotizaciones y se le aplicarán las sanciones de ley correspondientes.

Si la empresa lleva un año de funcionamiento no podrá acceder a dicha evaluación, pues su gestión no tendrá un parámetro de comparación que evidencie gestión y mejora continua, por lo tanto podrá acceder a partir del segundo año de funcionamiento.

4.1. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

A continuación se adjunta la lista de verificación propuesta para la revisión de la gestión en salud ocupacional de las empresas:

TABLA No. 5 INSTRUMENTO DE EVALUACION

ITEM	REFERENCIA	CALIFICACION			PARÁMETROS DE REVISIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
1	POLITICA	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
1.1.	La empresa cuenta con Política en salud ocupacional y ha sido comunicada a todos los empleados				Verificar a través de entrevista a los empleados que conozcan la Política
1.2.	La política es aplicada en el desarrollo de la organización				Verificar a través de entrevista a los empleados que se aplique la Política
TOTAL					
2.	OBJETIVOS	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
2.1.	La empresa tiene definidos los objetivos de salud ocupacional y sus metas				Evidenciar que los objetivos estén documentados, con metas e indicadores que permitan su medición
2.2.	Los objetivos han cumplido las metas trazadas				Evidenciar la aplicación de los objetivos con los resultados obtenidos del año cumplido que se evalúe
TOTAL					
3.	COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
3.1.	La empresa tiene registrado el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional				Verificar acta de registro del Copaso Ministerio de Protección Social
3.2.	Verificar las actas de las últimas 12 reuniones del Comité Paritario de Salud Ocupacional				Evidenciar que las actas de las reuniones estén al día, firmadas y con los compromisos cumplidos.
3.3.	El COPASO dispone de las 4 horas semanales para hacer vigilancia y control al desarrollo del PSO en la empresa				Verificar con soporte de actividades realizadas por el COPASO durante dicho tiempo.
TOTAL					

4.	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
4.1	La empresa cuenta con el Reglamento de Higiene y Seguridad Actualizado				Verificar que la empresa cuente con el documento y que esté publicado en un lugar visible
TOTAL					
5.	RECURSOS	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
5.1. RECURSOS HUMANOS					
5.1.1	La empresa cuenta con profesional en el área de salud ocupacional idóneo y con licencia				Verificar las hojas de vida del personal responsable de Salud Ocupacional. Este debe tener licencia.
5.2. RECURSOS FINANCIEROS					
5.2.1	La empresa tiene destinado presupuesto para la ejecución de los programas de salud ocupacional				Evidenciar el presupuesto programado vs presupuesto ejecutado del año evaluado.
5.3. RECURSOS FISICOS					
5.3.1	La empresa tiene destinado un espacio físico dotado para el área de salud ocupacional				Verificar el espacio en el que desarrollan y administran las actividades de salud ocupacional.
5.3.2	La empresa cuenta con equipos de medición de riesgos ocupacionales				Especificar con que equipos cuenta: Luxómetro, sonómetro, dosímetro, otros
TOTAL					
GESTIÓN OPERATIVA					
6.	PROGRAMAS	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.1.	La empresa cuenta con un programa de salud ocupacional debidamente firmado por el representante legal				Evidenciar que la empresa cuente con el documento, este actualizado y firmado por el representante legal.
TOTAL					
6.2.	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.2.1	El PSO tiene definido el subprograma de medicina preventiva y del trabajo				Evidenciar que dentro del PSO se cuente con el subprograma de Medicina

					Preventiva.
6.2.2	El subprograma de medicina preventiva y del trabajo tiene un cronograma definido y cumplido de los últimos 12 meses				Verificar la ejecución del cronograma de Medicina preventiva del año evaluado y los indicadores de cumplimiento.
6.2.3	El porcentaje de cumplimiento del cronograma del subprograma de medicina preventiva y del trabajo es mayor al 80%				Evidenciar que el cronograma de se haya cumplido por encima del 80% del año evaluado
6.2.4	La empresa realiza los exámenes de ingreso de sus trabajadores				Verificar las constancias de la realización de dicho exámenes.
6.2.5	La empresa realiza los exámenes de periódicos de sus trabajadores				
6.2.6	La empresa realiza los exámenes de exámenes de sus trabajadores				
6.2.7	La empresa desarrolla Sistemas de Vigilancia epidemiológica de acuerdo a sus principales riesgos para prevenir enfermedades profesionales				Evidenciar de acuerdo a los riesgos de la empresa los SVE que desarrolla para prevenir y controlar enfermedades profesionales
6.2.8	Se tiene implementado un programa permanente de vigilancia y control de los riesgos psicolaborales				Verificar el cumplimiento de prevención e intervención de riesgos psicosociales de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008.
6.2.9	Se tiene establecido un programa para facilitar la rehabilitación y reubicación laboral.				Verificar el programa o procedimiento que se aplica cuando un trabajador requiere reubicación y rehabilitación laboral.
TOTAL					
6.3.	SEGURIDAD OCUPACIONAL	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.3.1	El PSO tiene definido el subprograma de Seguridad ocupacional				Evidenciar que dentro del PSO se cuente con el subprograma de Seguridad Ocupacional.

6.3.2	El subprograma de seguridad ocupacional tiene un cronograma definido y cumplido de los últimos 12 meses				Verificar la ejecución del cronograma de Seguridad ocupacional del año evaluado y los indicadores de cumplimiento.
6.3.3	El porcentaje de cumplimiento del cronograma del subprograma de seguridad ocupacional es mayor al 80%				Evidenciar que el cronograma de se haya cumplido por encima del 80% del año evaluado
6.3.4	Se tiene establecido y en funcionamiento un sistema de vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo				Evidenciar de acuerdo a los riesgos de la empresa los SVE que desarrolla para prevenir y controlar enfermedades profesionales
TOTAL					
6.4.	HIGIENE OCUPACIONAL	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.4.1	El PSO tiene definido el subprograma de higiene ocupacional				Evidenciar que dentro del PSO se cuente con el subprograma de Higiene Ocupacional.
6.4.2	El subprograma de higiene ocupacional tiene un cronograma definido y cumplido de los últimos 12 meses				Verificar la ejecución del cronograma de Higiene ocupacional del año evaluado y los indicadores de cumplimiento.
6.4.3	El porcentaje de cumplimiento del cronograma del subprograma de higiene ocupacional es mayor al 80%				Evidenciar que el cronograma de se haya cumplido por encima del 80% del año evaluado
TOTAL					
6.5.	PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.5.1	La empresa cuenta con el panorama de factores de riesgo actualizado				Verificar la existencia del Panorama de factores de riesgo, su priorización y actualización
6.5.2	De acuerdo al PFR se tienen identificadas tareas de alto riesgo, de acuerdo al art 64 del Dec 1295 de 1994				Verificar los procedimientos documentados para las tareas de alto riesgo, si la empresa las tiene. Verificar cumplimiento Resolución 3673 de 2008 (trabajos en alturas)

TOTAL					
6.6.	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.6.1	La empresa cuenta con un programa para la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				Verificar el procedimiento documentado, las investigaciones realizadas, las acciones tomadas para disminuir y controlar los ATEP, y el cumplimiento de la Resolución 1401 de 2007
TOTAL					
6.7.	PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.7.1	La empresa tiene establecidos y en funcionamiento programas para la prevención de riesgos de acuerdo a su actividad económica				Evidenciar programas de prevención que realice la empresa, tales como: orden y aseo, inspecciones planeadas, entre otros.
6.7.2	Los programas tienen definidos indicadores de cumplimiento y cobertura de acuerdo a los objetivos trazados en estos.				Verificar los resultados de los indicadores de los objetivos trazados con los programas de prevención ejecutados durante el año evaluado.
TOTAL					
6.8.	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.8.1	La empresa cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento en salud ocupacional para todos los oficios				Verificar plan de capacitación programado y ejecutado del año evaluado.
6.8.2	El programa de entrenamiento y capacitación tiene definidos indicadores de cumplimiento y cobertura de acuerdo a los objetivos trazados en este.				Verificar los resultados de los indicadores trazados con el plan de capacitación y entrenamiento. Deben cumplir como mínimo con el 80% de lo programado.
TOTAL					

6.9.	EMERGENCIAS	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
6.9.1	La empresa tiene plan de emergencias con procedimientos claros para actuar en caso de presentarse una emergencia				Verificar que el plan de emergencia y los procedimientos estén documentados
6.9.2	La empresa cuenta con brigada de emergencias debidamente capacitada				Evidenciar que la brigada de emergencias esté conformada y verificar quienes son los brigadistas
6.9.3	Se ha brindado capacitación y entrenamiento a todo el personal de cómo actuar en una emergencia				Evidenciar las constancias de capacitación y entrenamiento de la brigada de emergencias.
6.9.4	Se han realizado simulacros durante el último año				Verificar los informes de los simulacros realizados en el año evaluado.
TOTAL					
7.	INDICADORES	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
7.1.	La empresa cuenta con los indicadores de accidentalidad de los últimos dos años				Evidenciar resultados de los indicadores de accidentalidad del año evaluado y compararlos con el año anterior. Dichos resultados deben ser inferiores a los años anteriores al año evaluado.
7.2.	El indicador de frecuencia es menor con respecto al año anterior				
7.3.	El indicador de severidad es menor con respecto al año anterior				
7.4.	El índice de lesiones incapacitantes es menor con respecto al año anterior				
7.5.	La tasa de accidentalidad es menor con respecto al año anterior				
7.6.	El indicador de incidencia que es el número de casos nuevos de enfermedad profesional sobre el total de expuestos a un riesgo				La tasa de incidencia debe disminuir anualmente

7.7.	El indicador de prevalencia que es el número total de casos de enfermedad profesional sobre el total de expuestos a un riesgo				La tasa de prevalencia no debe aumentar
TOTAL					
CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION					
8.	PROCEDIMIENTOS	1	3	5	PARÁMETROS DE REVISIÓN
8.1.	La empresa cuenta con una metodología para actualizar de forma permanente la legislación en salud ocupacional que le compete				Evidenciar procedimiento mediante el cual permanece actualizada en la legislación
8.2.	La empresa cumple con la legislación vigente de salud ocupacional correspondiente a su actividad económica y a sus riesgos				Verificar el cumplimiento de la legislación de acuerdo a la actividad económica de la empresa y de acuerdo a los ítems antes evaluados.
TOTAL					

4.2. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

A continuación se relacionan los parámetros de evaluación de acuerdo a la lista de verificación anterior, los cuales puede permitir el acceso a la disminución de la tarifa de cotización a riesgos profesionales de acuerdo al puntaje obtenido.

TABLA No. 6 PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

ITEM		PUNTAJE ACEPTABLE	PUNTAJE SATISFACTORIO
ADM INIS TRA TIVA	POLÍTICA (OBLIGATORIO)	8	10
	OBJETIVOS (OBLIGATORIO)	8	10
	COPASO (OBLIGATORIO)	10	15
	REGLAMENTO (OBLIGATORIO)	5	5
	RECURSOS	14	20
	TOTAL	45	60

OPE RATI VA	PROGRAMA DESALUD OCUPACIONAL (OBLIGATORIO)	3	5
	MEDICINA PREVENTIVA	27	45
	SEGURIDAD OCUPACIONAL	12	20
	HIGIENE OCUPACIONAL	9	15
	PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	6	10
	INVESTIGACIÓN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	5	5
	PROGRAMAS DE PREVENCION	6	10
	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	6	10
	EMERGENCIAS	12	20
	INDICADORES	21	35
	TOTAL	107	175
LEGI SLA CIO N	LEGISLACIÓN	6	10
	TOTAL	6	10
TOTAL		158	245

La puntuación válida para acceder a disminución de tarifa dentro de la misma clase de riesgo, corresponde al 85% del total de la calificación en puntaje satisfactorio:

Administración	51 puntos como mínimo
Operativa	149 puntos como mínimo
Legislación	8 puntos como mínimo
Total	208 puntos

Si la puntuación es entre el 70 y el 84 % se realizan observaciones de mejora que le permiten continuar con la tarifa inicial, durante el año en curso las deberá aplicar y se realizará una nueva evaluación para el año siguiente.

Si la puntuación es por debajo del 69% , se evidencia que no cumple con la legislación vigente y se le realizan observaciones de mejora, se ingresará en la tarifa máxima de cotizaciones y se le aplicarán las sanciones de ley correspondientes

5. ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Con el ánimo de reconocer la gestión de las empresas más comprometidas, sería de gran importancia incluir dentro de la evaluación de la gestión en salud ocupacional parámetros diferenciadores para las empresas que están certificadas o tienen un grado de avance en cualquiera de las siguientes normas internacionales u otras, que garantizan mayor prevención de riesgos ocupacionales, de las cuales se hará una breve descripción:

5.1. OHSAS 18001:

La OHSAS 18001 establece los requisitos que permite a las empresas controlar sus riesgos de seguridad y salud ocupacional y, a su vez, dar confianza a quienes interactúan con las organizaciones respecto al cumplimiento de dichos requisitos.

Esta norma hace énfasis en las prácticas proactivas y preventivas, mediante la identificación de peligros y la evaluación de control de los riesgos relacionados en el sitio de trabajo.

La creciente demanda de la comunidad internacional por disponer de un estándar que permitiera armonizar los requisitos existentes en seguridad y salud ocupacional impulsó seguir el modelo BS OHSAS 18001 Occupational Health and Safety Assessment Series, desarrollado como una herramienta que facilita la integración de los requisitos de seguridad y salud ocupacional con los requisitos de calidad, ISO 9000 y de administración ambiental, ISO 14000.

5.2. GLOBAL GAP:

GLOBALGAP es un organismo privado que establece normas voluntarias a través de las cuales se puede certificar productos agrícolas en todas partes del mundo.

La norma GLOBALGAP fue diseñada principalmente para brindar confianza al consumidor acerca de la manera que se lleva a cabo la producción agropecuaria: minimizando el impacto perjudicial de la explotación en el medio ambiente, reduciendo el uso de insumos químicos y asegurando un proceder responsable en la salud y seguridad de los trabajadores, como también en el bienestar de los animales.

GLOBALGAP oficia de manual práctico para Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) en cualquier parte del mundo. Es una asociación de productores agrícolas y minoristas, en condiciones de igualdad, que desean establecer normas eficaces de certificación y procedimientos.

5.3. FLOR VERDE

Flor verde tiene como objetivos la adopción de las buenas prácticas agrícolas, la minimización del uso de agroquímicos, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, la calidad del producto y la responsabilidad gerencial.

El proyecto Flor verde es creado por la asociación Colombiana de Exportadores de Flores como un instrumento estratégico para promover la floricultura sostenible con responsabilidad social, tanto empresarial como del sector.

5.4. TPM

Mantenimiento productivo total (del inglés de *total productive maintenance*, TPM) es un sistema desarrollado en Japón para eliminar pérdidas, reducir paradas, garantizar la calidad y disminuir costes en los procesos de producción industrial. Las siglas TPM fueron registradas por el JIPM ("Instituto Japonés de Mantenimiento de Planta").

En contra del enfoque tradicional del mantenimiento, en el que unas personas se encargan de "producir" y otras de "reparar" cuando hay averías, el TPM aboga por la

implicación continua de toda la plantilla en el cuidado, limpieza y mantenimiento preventivos, logrando de esta forma que no se lleguen a producir averías, accidentes o defectos.

El TPM se sustenta en la gente y sus pilares básicos son los siguientes:

Mejoras focalizadas

- Pérdidas en las máquinas
- Pérdidas en mano de obra: ausencias y accidentes
- Pérdidas en métodos: en gestión de la empresa, pérdidas por movimientos, organización de la línea, transporte, ajustes y medidas
- Pérdidas en materia prima: pérdida de materiales, rechazos, herramientas y moldes.
- Pérdidas de energía: electricidad y gas
- Pérdidas en medio ambiente: emisiones y vertidos

Mantenimiento autónomo

Mantenimiento profesional

Mantenimiento de la calidad

Control de los equipos en fase de diseño

5.5. BPM

Las buenas prácticas de manufacturas son una herramienta básica para la obtención de productos seguros para el consumo humano, que se centralizan en la higiene y forma de manipulación.

Son útiles para el diseño y funcionamiento de los establecimientos y para el desarrollo de procesos y productor relacionados con la alimentación.

Contribuyen al aseguramiento de una producción de alimentos seguros saludables e inocuos para el consumo humano

Son indispensables para la aplicación del sistema HACCP (análisis de peligros y puntos críticos de control), de un programa de gestión de calidad total (TQM) o de un sistema de calidad como ISO 9000

Se asocian con el control a través de inspecciones del establecimiento

5.6. FAIRTRADE

El comercio justo comenzó con un grupo constituido por importadores sin ánimo de lucro y distribuidores de países desarrollados y un grupo de productores de países en vía de desarrollo que luchaban contra los bajos precios y buscaban reducir la independencia de los intermediarios todos trabajaban por el mismo objetivo: ofrecer mejores condiciones comerciales a productores y trabajadores que se encontraban en desventaja.

En 1998 se crea el sello FAIRTRADE el sello garantiza que el productor trabaja bajo un modelo de cooperativas o asociaciones que cumplen con un modelo administrativo democrático y participativo y que cumple con criterio de responsabilidad social y respeto por el medio ambiente.

Los beneficios derivados de FAIRTRADE son:

Los productores reciben un pago justo por sus productos, el cual garantiza el cubrimiento de sus costos y un excedente para poder llevar una vida digna. Los precios son fijados entre los gremios de productores y los de comercializadores

6. CONCLUSIONES

- Se hace necesario verificar y concretar la normatividad vigente para poder establecer la variación de las tarifas de cotización a riesgos profesionales, pues han pasado muchos años y esta posibilidad de fomentar a los empleadores inversión en salud ocupacional no se ha aprovechado.
- En la realización de la revisión de los requisitos legales que las empresas deben cumplir en materia de prevención de riesgos ocupacionales y salud ocupacional, podría decirse que muchas empresas de nuestro país no cumplen con la totalidad de éstos, y que los organismos de control no logran detectarlos por no tener un instrumento adecuado de verificación.
- Es preciso incentivar a los empleadores en la inversión en salud ocupacional y prevención de riesgos, esto podría hacerse a través de la disminución de la cotización a riesgos profesionales enmarcada en las tarifas de cotización de acuerdo a su actividad económica.
- En materia de cotización a riesgos profesionales sería importante revisar legislación extranjera y su aplicabilidad en nuestro país, como en el caso de México, en el cual se tienen en cuenta variables como: edad promedio laboral de una persona que no sufre accidentes de trabajo, siniestralidad de la empresa durante el último año, actividad económica, entre otros para definir su cotización al sistema.
- De este proyecto sólo se realizó la primera fase que consistió en la revisión de la normatividad y propuesta de un instrumento, pero debe darse continuidad en la verificación de aplicabilidad del instrumento y la mejora de este teniendo en cuenta los parámetros de normas internacionales. Así mismo, presentarlo ante las autoridades competentes para su revisión y posible regulación.

BIBLIOGRAFÍA.

- CODIGO DE SALUD OCUPACIONAL – Normas orgánicas del ISS
 - o Decreto 3169 de 1964, Acuerdo 169 de 1964 – Por el cual se aprueba el reglamento de inscripciones, clasificación de empresas y aportes para el seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Página 338 – 380.
 - o Decreto 3170 de 1964, Acuerdo 155 de 1963 – Por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Página 381 - 414
- Resolución 1016 de 1989
- Resolución 2300 de 1989
- Ley 100 de 1993 – Libro Tercero Sistema General de Riesgos Profesionales
- Decreto ley 1295 de 1994
- Decreto 1772 de 1994
- Ley 772 de 2002
- Circular Unificada de 2004
- Resolución 2346 de 2007
- Resolución 1401 de 2007
- Resolución 2646 de 2008
- http://www.icontec.org/BancoConocimiento/C/certificacion_florverde/certificacion_florverde.asp
- <http://www.basccolombia.org/es/quienes.html>

- <http://www.globalgap.org>
- http://74.125.47.132/search?q=cache:http://es.wikipedia.org/wiki/Mantenimiento_producto_total
- http://www.icontec.org/BancoConocimiento/C/certificacion_ohsas_18001/certificacion_ohsas_18001.asp?CodIdioma=ESP
- www.fairtrade.net
- http://es.wikipedia.org/wiki/Business_Process_Management