

MANUAL DE COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL- COPASST



icultur

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLÍVAR

INTRODUCCION

El Comité Paritario es el grupo encargado de coordinar, fomentar, controlar y hacer seguimiento de todas las actividades de Salud Ocupacional en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar (**ICULTUR**), con el Objetivo de realizar sus funciones de forma eficiente. debe entender y manejar conceptos al interior de la empresa que le son propios, razón por la cual se ha creado esta política. La presente política pretende facilitar la comprensión y reforzar aspectos administrativos para una gestión efectiva del Comité Paritario de Salud Ocupacional, haciéndolos accesibles a todos y cada uno de los miembros del Comité, a través de consulta rápida.

OBJETIVOS

GENERAL Facilitar el acceso de los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional a los conocimientos básicos de Salud Ocupacional, mediante el manejo de un lenguaje claro.

ESPECÍFICOS Acompañar y facilitar la comprensión del Componente Administrativo, ser una herramienta de fácil consulta. afianzar los conocimientos mediante evaluaciones de los temas tratados.

ANTECEDENTE NORMATIVOS

Comité Paritario de Salud Ocupacional es un organismo de coordinación entre el empleador y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y programas de Salud Ocupacional dentro de la empresa. Fue creado a través de la Resolución 2013 de 1986 la cual estableció que 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. A través del Decreto-ley 1295 de 1994 cambió su nombre de "Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial" a "Comité Paritario de Salud Ocupacional".

PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITE

El período de trabajo del Comité Paritario es de dos años, se debe conformar mediante proceso de elección en el que prime la libertad e igualdad de participación de todos los trabajadores. Una vez elegido el Comité deberá ser inscrito por el representante legal de la empresa ante la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social correspondiente a la sede de la empresa.

REUNIONES DEL COMITÉ

Las reuniones se deben efectuar por lo menos una vez al mes o cuando se presenten incidentes o accidentes, situaciones de emergencia y cuando el cronograma del Programa de Salud Ocupacional así lo indique y es deber de cada miembro asistir puntualmente, participar en las deliberaciones, hacer las recomendaciones necesarias, aprobar o improbar las actas, informar al Comité Paritario de las inquietudes de los trabajadores y a estos de las actividades del comité e intervenir en las investigaciones e inspecciones en que se requiera la presencia de representantes del Comité Paritario.

El Comité Paritario se reunirá con carácter extraordinario en caso de accidente grave o riesgo inminente, con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o donde se determinó el riesgo.

FUNCIONES DEL COMITE

Las funciones fundamentales son: Investigación los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad profesional e información estadística. Manual del plan académico para el comité paritario de salud ocupacional.

Capacitación: Participar en las actividades de capacitación dirigidas a directivos, supervisores, miembros del comité y trabajadores en general en aspectos de Salud Ocupacional.

Coordinación: Entre empleadores y trabajadores en temas inherentes a la Salud Ocupacional.

Inspecciones: A las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencias, brigada de emergencia, procesos industriales y operaciones. Esta actividad adquiere especial dimensión ya que su función es esencialmente preventiva y por lo tanto debe hacer especial hincapié en detectar las causas no solo de los accidentes sino de los incidentes, para eliminar los agentes de riesgo.

Vigilancia: Sobre el cumplimiento, por parte de empleadores y trabajadores del Programa de Salud Ocupacional, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las Normas legales vigentes y actas.

CARACTERÍSTICA DEL COMITÉ

Participar en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional del **ICULTUR** y todas las etapas de su desarrollo. Actitud de cooperación, solidaridad y compromiso de servicio, ajeno a otros intereses personales o grupales. Tienen relaciones técnicas y administrativas claramente definidas con la gerencia, el Programa de Salud Ocupacional, el Sindicato, los Comités, Dependencias especialmente con los trabajadores. El plan de trabajo y lo ejecutan. Son voceros de las inquietudes de los trabajadores respecto a Salud Ocupacional, conocen a profundidad los problemas de la empresa y contribuyen a resolverlos.

El Comité Paritario de **ICULTUR**, es un grupo legalmente constituido que tiene a su cargo un alto grado de responsabilidad al ser reconocido como un valioso equipo de trabajo constituido por representantes del empleador y de los trabajadores. Es el encargado de:

- a. Velar por el cumplimiento de acciones en materia de promoción, prevención y seguridad industrial.
- b. Promover la participación de los trabajadores en su seguridad personal y en el cumplimiento de las normas y procedimientos definidos por el Programa de Salud Ocupacional.

Salud: Es el estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones como resultado del proceso de desarrollo individual, lo cual se puede alcanzar o perder en función de las condiciones que rodean a la persona, es decir, su entorno y su propia voluntad.

CONDICIONES DE TRABAJO

Son los factores ligados a la tarea realizada por el trabajador, a los medios que utiliza y a la organización del proceso productivo o de servicio. Pueden ser, personales o del ambiente laboral y su organización, del desarrollo productivo.

PÉRDIDA DE LA SALUD

La materialización de los factores de riesgo se traduce en una pérdida de salud y propicia la ocurrencia de accidente con lesión o sin lesión (incidente) y enfermedad profesional.

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, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

DAÑO: Es la materialización o activación del riesgo, que se puede transformar en accidente laboral o enfermedad profesional.

LESIÓN: Daño físico derivado de un accidente que se ocasiona sobre la persona..

DAÑO A LA PROPIEDAD: Se define como el quebranto de bienes y equipos, como consecuencia de un accidente.

INCIDENTE: Suceso ocasionado en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

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, 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.

FACTORES Y CAUSA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

La realización de un acto inseguro (factor humano) La existencia de una condición peligrosa (factor técnico o ambiental).

CAUSAS BÁSICAS: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudana al comité paritario de salud ocupacional explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

CAUSAS INMEDIATAS: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

RIESGO

La probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

FACTOR DE RIESGO: Es la presencia de elementos, condiciones o acciones humanas que tienen la capacidad potencial de producir enfermedades, accidentes o daños, cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Son las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente y la organización empresarial, ligados al proceso de producción, a las modalidades de la gestión administrativa que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, del comportamiento y reacciones fisiológicas, Aspectos que pueden influir.

Intralaborales: estos están relacionados directamente con el trabajo (carga de trabajo, clima organizacional), exigencia mental de las funciones, entre otras.

Extralaborales: Ajenos al trabajo realizado (relaciones familiares, acceso a servicios y vías públicas, actividades de recreación, entre otras.)

Individuales: Propios de cada trabajador (temperamento, estilo de afrontamiento del estrés, resolución de conflictos, entre otros.)

Efectos: Deterioro de la salud alteraciones en los resultados del trabajo, mal funcionamiento de las organizaciones, Sociales, Mala dinámica familiar y social. En la salud los síntomas de agotamiento, cansancio, o aparición de enfermedades, en el trabajo el ausentismo, accidentalidad, rotación de personal, desmotivación, deterioro en el rendimiento, ausencia de cultura organizacional.

Prevención: Tener un Programa de Salud Ocupacional en ejecución, contar con el compromiso de la alta gerencia y de los profesionales de salud ocupacional o de recursos humanos en la empresa. Establecer el protocolo de manejo de riesgos psicosociales de la empresa. Nombrar un líder del programa dentro de la empresa integrarlo dentro de la gestión empresarial e involucrar a todos los niveles.

CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO

DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.

- Espacio (acceso, de confort, de superficie de trabajo)
- Zonas de trabajo (Distribución de elementos, manejo de espacios y movimientos, sensopercepción, variables antropométricas)
- Elementos de trabajo (sillas, herramientas, comandos, tableros y controles).

CONDICIONES INDIVIDUALES

- Hábitos generales (alimentación, alcoholismo, tabaquismo).
- Condiciones generales de salud (de acondicionamiento físico, sobrepeso, enfermedades O.M., C.V, y respiratorias)
- Condición psicológica.
- Ansiedad y estrés

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Tiempos, jornadas, pausas y descansos.
- Técnicas.
- Ritmo de trabajo

MOVIMIENTO REPETITIVO: El trabajo repetitivo está definido como la realización continua de ciclos de trabajo similares. Cada ciclo se parece al siguiente en tiempo, esfuerzos y movimientos aplicados. El tiempo de cada ciclo para considerarse repetitivo varía según distintos estudiosos del tema, pero se podría hablar de ciclos que van de unos pocos segundos a 30 segundos de duración, en tareas, por ejemplo, de empaque, encintado, montaje, etc. El trabajo de digitar, también es un trabajo repetitivo que causa muchos trastornos teniendo en cuenta la masiva irrupción de la computadora en los lugares de trabajo. Está ya admitido que la repetitividad se asocia a determinados trastornos relacionados con el trabajo, como tendinitis, síndrome del túnel carpiano entre otras dolencias. Se considera como factor de riesgo de carga física cuando:

- ✓ Existe concentración del movimiento.
- ✓ Hay falta de variedad en el movimiento que lleva a fatiga estructural.
- ✓ Cuando el diseño de tareas es por eficiencia.
- ✓ En el trabajo se utilizan pocos elementos y/o herramientas.
- ✓ Utilización de pocos músculos o uno.
- ✓ Movimientos en igual dirección.

Cuando hay asociación de fuerza y movimiento algunos movimientos que pueden llegar a ser lesiones de movimiento repetitivo incluye la acción repetitiva de la mano o el brazo, agacharse desde la cintura, agarrando o apretando objetos, alzar la mano o el hombro frecuentemente, realizando fuerza con la mano o el brazo.

Control de Factor de Riesgo: Pausas pasivas cada dos horas, estiramiento de los músculos utilizados en el movimiento repetitivo, rotación de los puestos de trabajo, tecnificación de procesos, evitar incentivos por producción, diseño de puestos de trabajo.

SEGURIDAD

INSTALACIONES LOCATIVAS: Dentro de este factor de riesgo se consideran los elementos de la estructura de la edificación donde se encuentra la empresa las superficies de trabajo defectuosas.

En el Manual del plan académico para el comité paritario de salud ocupacional las instalaciones mal diseñadas, pisos resbalosos, mala distribución del espacio, espacio insuficiente (hacinamiento), escaleras o rampas inapropiadas, andamios inseguros, ausencia de salidas de emergencia y uso inadecuado de espacios.

Efectos sobre la Salud: Se relacionan con caídas aras de piso o de alturas, cortadas, abrasiones, lesiones oculares entre otras.

ORDEN Y ASEO: Entre las condiciones que se deben tener en cuenta para su evaluación están las condiciones de higiene y limpieza (si es por espacio insuficiente) procesos sucios (por organización del trabajo) y la inadecuada dotación para llevar a cabo una limpieza efectiva (por cultura organizacional).

Medidas de Prevención y Control: Mantenimiento preventivo de instalaciones, Programa de orden, aseo y seguridad, capacitación en prevención de riesgos e higiene.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

OBJETIVOS DE LAS INVESTIGACIONES: Están orientadas primordialmente a descubrir las causas de los incidentes y accidentes, para tomar las acciones correctivas, buscando los hechos ya ocurridos y reuniendo la información que permita tomar todas las medidas destinadas a prevenir y reducir su número. **¿QUÉ INCIDENTES Y ACCIDENTES DEBEMOS INVESTIGAR?** Todos los incidentes y accidentes deben ser investigados, incluyendo los de la empresa, contratistas, subcontratistas, trabajadores en misión, cooperados, etc. Cada uno es el resultado de alguna falla que interrumpió la producción y es una oportunidad para descubrir nuevos modos de mejorar las condiciones de seguridad. **¿CUÁNDO DEBEN SER INVESTIGADOS LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES?** Los incidentes y accidentes se deben investigar lo antes posible, cuando en la mente de la gente los detalles están aun frescos. Cuanto mayor sea la demora en iniciar la investigación menos efectiva resultará, de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, se debe realizar dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través de su equipo investigador de ICULTUR.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO: El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención o utilizar la entregada por parte de la Administradora de

Riesgos Profesionales – ARP. Independientemente de la metodología utilizada, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

Respuesta inmediata: Siempre que ocurra un accidente, los trabajadores deberán informar al supervisor o persona responsable del área de trabajo, la investigación comienza cuando la persona llega al lugar donde ocurrió el evento.

Investigación de la realidad de los hechos: El equipo investigador debe ir al lugar de los hechos. Se debe realizar la investigación lo antes posible, para asegurar que los hechos continúen frescos en la mente de los testigos y que la escena del incidente o accidente no sea modificada antes de que la investigación comience, la investigación involucra los siguientes pasos. Conducir entrevistas (se le toma testimonio a personas claves), fotografías y/o diagrama del lugar (entre mayor apreciación se tenga será más efectiva la investigación), Tomar muestras (es evidencia vital para la investigación), Examinar equipos (observar minuciosamente partes y componentes claves)

ANÁLISIS DE LOS HECHOS: Inicialmente se deben identificar los hechos principales del accidente, quien, qué, cómo, cuándo y dónde. Ahora viene la parte más importante, analizar estos datos para determinar las reales causas del evento. Manual del plan académico del comité paritario de salud ocupacional.

DETERMINACIÓN DE POSIBLES CAUSAS: Remarcar causas y no síntomas, Investigar a profundidad para encontrar causas ocultas que dieron origen al evento, concentrarse en motivos verdaderos de las deficiencias encontradas.

DESARROLLO DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS: El último paso de una investigación efectiva es la implementación de acciones correctivas específicas. Para el investigador, esto significa desarrollar recomendaciones, para luego con la dirección de la empresa controlar que las medidas correctivas que se tomen sean las adecuadas. Identificar quién es el responsable, qué se va a hacer, cómo, cuándo, dónde y quién verificará.

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, 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 y un representante de la brigada de emergencias. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

En la investigación del Incidentes de Trabajo, Primero que todo la empresa debe generar un formato práctico para el reporte de incidentes de acuerdo con los riesgos existentes. El documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente de trabajo deberá contener las siguientes variables, nombre del formato (formato de investigación de incidentes), identificación general del empleador, razón social, actividad económica del centro de Trabajo o de la ocurrencia de incidente, datos de la persona involucrada, apellidos, nombres, fecha nacimiento, sexo, cargo, ocupación habitual, tiempo ocupación habitual o antigüedad en el cargo, fecha ingreso, jornada trabajo.

INFORMACIÓN SOBRE EL INCIDENTE: Fecha de ocurrencia, hora de la ocurrencia, día de la ocurrencia, fecha del reporte, Jornada en que Sucedió, Labor Habitual, tiempo Laborado (Día), departamento, municipio, zona, lugar de ocurrencia, sitio, parte del cuerpo afectado específico y detallado, agente del accidente (OIT con especificaciones), mecanismo o fuente, descripción, declaración del trabajador, dibujo, fotos, diagrama. Testigo con apellidos, nombres, declaración, firma.

RESPONSABLE DE DILIGENCIAR FORMATO: Apellidos, Nombres, Tipo identificación, No. identificación, cargo, fecha de la investigación.

CAUSAS: Básicas o inmediatas, actos subestándar o inseguros, condiciones subestándar o inseguras.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN: Responsable, cronograma de ejecución (Fecha inicio-Realización-Verificación), describir medidas a tomar, acciones ejecutadas y efectivas, responsable de la verificación.

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN: Nombres de los investigadores, cargo de los investigadores, cargo dentro del Programa de Salud Ocupacional, tipo identificación, No. Identificación, firmas, Investigadores adicionales, nombre del representante legal, durante la Investigación del accidentes de trabajo, el documento que contenga el resultado de la investigación de un accidente de trabajo deberá contener las siguientes variables, Nombre la ARP y tipo de accidente, accidente leve, grave, mortal, datos de afiliación, EPS, código EPS, ARP, código ARP, identificación general del empleador, Tipo Vinculador, actividad económica, sede principal, código de la actividad económica, razón social, tipo identificación, no. Identificación, dirección, teléfono, fax, e-mail, departamento, municipio, zona.

CENTRO DE TRABAJO DEL ACCIDENTADO: Principal, actividad económica, código actividad económica, dirección, teléfono, fax, e-mail, departamento, municipio, zona.

DATOS DEL ACCIDENTADO O INVOLUCRADO : Tipo Vinculación, apellidos, nombres, tipo identificación, No. Identificación, fecha nacimiento, sexo, dirección, teléfono, fax, departamento, municipio, zona, cargo, ocupación habitual, código ocupación habitual, tiempo ocupación habitual o antigüedad en el cargo, fecha ingreso, salario, jornada de trabajo.

INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE: Fecha, hora, día, jornada en que sucedió, labor habitual y código labor no habitual, tiempo laborado (en el día o en la jornada), tipo accidente - incidente, fecha muerte del trabajador, departamento, municipio, zona, lugar de ocurrencia, sitio, tipo lesión (Específico y detallado), Parte cuerpo afectada, (Específico y detallado), Agente del accidente (OIT con especificaciones), mecanismo o fuente, descripción, declaración del trabajador, dibujo, fotos, diagrama, Testigos con apellidos, nombres, tipo de identificación, No. Identificación, cargo, declaración, firma, Responsable de diligenciar formato (Apellido, nombres, tipo identificación, No. Identificación, cargo, fecha del diligenciamiento).

CAUSAS: Básicas o inmediatas, actos subestándar o inseguros, Condiciones subestándar o inseguras, Inmediatas. Actos subestándar o inseguros Condiciones subestándar o inseguras.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN: Responsable, cronograma de ejecución (Fecha Inicio-Realización-Verificación), Describir medidas a tomar, fuente, medio y Trabajador, acciones ejecutadas y efectivas, responsable de la verificación.

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN: Departamento, municipio, zona, lugar, dirección, fecha, hora, nombres de los investigadores, cargos de los investigadores, cargo dentro del Programa de Salud Ocupacional, tipo identificación, No. Identificación, licencia en Salud Ocupacional, firma de los investigadores adicionales, nombre del representante legal, tipo de identificación, No. identificación, firma del representante legal.

REMISIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Fecha envío ARP, fecha del envío de las recomendaciones por parte de la ARP, fecha del envío de la dirección territorial del Ministerios de Protección Social.

OBSERVACIONES REMISIÓN DE INVESTIGACIONES: El aportante debe remitir a la Administrador de los Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso.

CONSULTAS MAS FRECUENTES

Cuando se presenta ausencia definitiva de los representantes principales del empleador o de los trabajadores, sus respectivos suplentes asumen el carácter de principales. Si hay vacancia definitiva de los cargos de principal y suplente del Empleador, este debe proceder a nombrar a su(s) representante(s) y por parte de los trabajadores, se debe proceder como se estipuló en las actas de elección o de lo contrario se procede a convocar su elección para el período que faltare, bajo el principio de igualdad y libertad de elección, con oportunidad para todos los trabajadores. Cualquier modificación de representantes debe ser comunicado por escrito a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social correspondiente a la jurisdicción de la empresa.

Cuando una empresa que tiene vigía ocupacional y durante su tiempo de vigencia aumenta el número de trabajadores, se procede a convocar a elección de Comité Paritario de Salud Ocupacional, aún sin haber terminado el período de funcionamiento.

Los supervisores de las empresas y en general cualquier trabajador no pierde su condición de trabajador por tener un cargo o el otro, lo que hace que un trabajador sea representante del empleador o de los trabajadores es quién lo eligió para que lo represente.

Los requisitos para la renovación del Comité Paritario de Salud Ocupacional

- Convocar nuevamente a elección del mismo.
- Lista de postulados para el COPASO.
- Formato de inscripción del COPASO debidamente diligenciado.
- Escrutinio de votos firmado por todos los integrantes con número de cédula.
- Realizar acta de elección y constitución del mismo.
- Solicitud escrita, formulada por el representante legal.
- Certificado actualizado de existencia y representación legal de la empresa.

Enviar todos los documentos en original y 2 copias a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, correspondiente a la jurisdicción del domicilio principal de la empresa.

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO

(MODELO DE ACTA DE REUNIÓN

DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL)

NOMBRE DE LA EMPRESA

ANEXO 2

LISTA DE IMPLEMENTOS DEL BOTIQUÍN

ELEMENTOS	UNIDAD	CANTIDAD
GASAS LIMPIAS PAQUETES	PAQUETE X 100	1
GASAS ESTERILES PAQUETES	PAQUETE X 3	10
APOSITOS O COMPRESAS ESTERILES	UNIDAD	4
ESPARADRAPO DE TELA ROLLO 4°	UNIDAD	2
BAJALENGUAS	PAQUETES X 20	2
VENDA ELASTICA 3X5 YARDAS	UNIDAD	2
VENDA ELASTICA 5X5 YARDAS	UNIDAD	2
VENDA DE ALGODON 3X5 YARDAS	UNIDAD	2
VENDA DE ALGODON 5X5 YARDAS	UNIDAD	2
CLORHEXIDINA O YODOPOVIDONA	GALON	1
SOLUCION SALINA 250CC O 500CC	UNIDAD	5
GUANTES DE LATES PARA EXAMEN	CAJA X 100	1
TERMOMETRO DE MERCURIO O DIGITAL	UNIDAD	1
ALCOHOL ANTISEPTICO FRASCOS	UNIDAD	1
TIJERAS	UNIDAD	1
LINTAERNAS	UNIDAD	1
VASOS DESECHABLES	PAQUETES X 25	1
TENSIOMETRO	1	1
ACETAMINOFEN TABLETA X 500mg	SOBRE POR 10	2
HODROXIDO DE ALUMINIOTABLETAS	SOBRE POR 10	1
ASA TABLETAS POR 100mg	SOBRE POR 10	1

La ubicación del botiquín dependerá del área del establecimiento comercial, haciéndose necesario que los botiquines cuenten con un elemento adecuado de transporte fácil como maletín o sucedáneo.

Del mantenimiento de los botiquines: Definir un procedimiento que garantice la reposición oportuna de los elementos consumidos, utilizados o vencidos y la disponibilidad permanente de los mismos, para lo cual diligenciará un formato de consumo de elementos de primeros auxilios.

ANE XO 3

LISTA DE CHEQUEO A LOS EXTINTORES.

REVISIÓN DE EXTINTORES PORTÁTILES Nombre de la empresa

Se realizaran anualmente

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35