



CONSULTAS REFERIDAS A COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Los conceptos a continuación presentados se fundamentan en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo C.C.A., por lo tanto no declaran derechos ni dirimen controversias.

Pregunta: Cuál es el procedimiento para hacer cambio de representantes del COPASO por retiro de la empresa de los mismos.

Respuesta:

- La elección de representantes de los trabajadores a través del proceso de votación, permite que por retiro o cambio de los mismos se agote la lista de elegibles o acta de escrutinio, en estricto orden de votos obtenidos.
- De conformidad con el acta de integración del COPASO, la vacancia de representantes principales debe ser ocupada por los correspondientes suplentes. Las vacantes de los suplentes deben ser agotadas a través de lista de elegibles según acta de escrutinio.
- Una vez realizado el procedimiento se debe realizar la reunión de posesión documentada en acta.
- En caso tal, que se agote la lista de legibles y no se alcance a cubrir las vacantes en el COPASO, se debe proceder a realizar proceso de inscripción de aspirantes y de votación correspondiente. Una vez se surta el trámite, se debe realizar la reunión de posesión documentada en acta.
- En caso que los representantes que falten sean los del Empleador, éste deberá proceder a nombrar sus reemplazos y realizar la reunión de posesión documentada en acta.

Pregunta: Cómo se hace el registro del Comité Paritario de Salud Ocupacional ante el Ministerio de la Protección Social?

Respuesta:

A partir de la expedición de la Ley 1429 de 2010, la cual eliminó expresamente el registro del COPASO ante el Ministerio de la Protección Social, el empleador debe conservar los soportes documentales del proceso de votación de los trabajadores y los votos obtenidos por los postulados y las actas de constitución del COPASO, así como las actas de sustitución o reemplazo de los integrantes a partir de las listas de votación, cuando estos se retiran de la empresa.

Estos soportes documentales son objeto de inspección y vigilancia por parte de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social de la jurisdicción correspondiente al domicilio principal de la empresa.

Para complementar la información acerca del funcionamiento del COPASO, le invitamos a consultar la siguiente ruta electrónica:

www.minproteccionsocial.gov.co; Trámites y Servicios; Trámites, Persona Jurídica; Comité Paritario de Salud Ocupacional; Link COPASO.

Pregunta: Se deben crear los Copasos o Vigías Ocupacionales en las empresas usuarias de Servicios Temporales?.

Respuesta:

Toda institución pública o privada que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores, está en la obligación de conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional. En ese sentido, la expresión trabajadores incluye a todos aquellos que tengan vínculo laboral con la empresa y se deben garantizar las condiciones para que **todos** los trabajadores participen en votación libre en la elección de sus representantes ante el COPASO.

La Resolución 2013 de 1986 establece en su artículo 4°:



“Artículo cuarto La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

Parágrafo. Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el artículo 2° de esta Resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos”.

A su vez, en su artículo 16° establece:

“Artículo dieciséis. Cuando dos o más empleadores adelanten labores en el mismo lugar, podrán convocar a sesiones conjuntas a los respectivos Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial y adoptar de común acuerdo las medidas más convenientes para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Parágrafo. Se procederá en la forma indicada en este artículo cuando concurren contratantes, contratistas y subcontratistas en un mismo lugar de trabajo.”

De otra parte, la Resolución 1016 de 1989, en su artículo 7° establece:

“Artículo séptimo. En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno el Programa de Salud Ocupacional, asegurará cobertura efectiva en todas las jornadas.

Parágrafo. Si una empresa tiene varios centros de trabajo, el cumplimiento de esta Resolución, se hará en función de la clase de riesgo de tal forma que el Programa Central de Salud Ocupacional de la empresa garantice una cobertura efectiva a todos sus trabajadores.”

Expuesto lo anterior, se resume que las empresas de servicios temporales pueden conformar Comités Paritarios de Salud Ocupacional o designación de Vigías Ocupacionales por cada centro de trabajo en los cuales tenga trabajadores en misión y participar en las actividades del COPASO de la empresa contratante de los servicios temporales. O establecer un solo COPASO de la empresa de servicios temporales, en el cual tengan participación TODOS los trabajadores de la misma. De otra parte, vale la pena precisar que el Programa de Salud Ocupacional deberá responder a las condiciones de riesgo cada centro de trabajo.

Pregunta: Cuáles trabajadores pueden participar en la elección y conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional?

Respuesta:

La Resolución 2013 de 1986, en su artículo 5° señala lo siguiente: “El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre”.

En la expresión trabajadores se encuentran TODOS aquellos que tengan vínculo laboral con la empresa, donde se incluyen también los de confianza y manejo; en la citada Resolución y en el Decreto 1295 de 1994, no existen inhabilidades e incompatibilidades y por lo tanto todo trabajador sea cual sea su calidad puede elegir y ser elegido con voz y voto en la elección del Comité Paritario de Salud Ocupacional. En tal sentido, todo trabajador que no haya sido nombrado por el empleador para su representación ante el COPASO, puede postularse para someter su nombre a elección en representación de los trabajadores.

El empleador debe nombrar a sus representantes y garantizar las condiciones para que los trabajadores elijan por votación libre y espontánea a sus representantes. Las normas no establecen taxativamente procedimientos para la elección y conformación del COPASO, en tal sentido, el empleador debe establecer los mecanismos que permitan la participación de TODOS los trabajadores para la votación y elección de sus representantes ante el COPASO, que garanticen la transparencia y libertad del ejercicio del voto.



Cada dos años, debe efectuarse el mismo procedimiento para renovar la integración del Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa.

Se debe conformar un COPASO por empresa, pero si posee dos o más establecimientos de trabajo, podrá conformar varios COPASOS, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna. Si no es procedente la conformación de COPASOS para cada centro de trabajo, se debe garantizar la participación de TODOS los trabajadores, para lo cual la convocatoria puede hacerse por cada establecimiento en particular y de acuerdo con el consenso de los trabajadores se elegirán a sus representantes mediante votación libre.

Los trabajadores con modalidad de contrato de prestación de servicios afiliados a riesgos profesionales, deberán ser acogidos por el Programa de Salud Ocupacional de la empresa contratante, lo anterior en alcance y cumplimiento del Decreto 2800 de 2003 (Por el cual se establecen las condiciones de afiliación voluntaria de trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Profesionales), el cual puntualiza lo siguiente:

“... Artículo 2°. Definición de trabajador independiente. Para efecto de la aplicación del presente decreto, se entiende como trabajador independiente toda persona natural que realice una actividad económica o preste sus servicios de manera personal y por su cuenta y riesgo, mediante contratos de carácter civil, comercial o administrativo, distintos al laboral.

Artículo 3°. Afiliación. La afiliación de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del contratante, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994.

Artículo 14°. Obligaciones del trabajador independiente. El trabajador independiente debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Profesionales, en especial con las siguientes: a) Procurar el cuidado integral de su salud; b) Participar en las actividades de Prevención y Promoción, organizadas por la Empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente; c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Programa de Salud Ocupacional del contratante; d) Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

Artículo 15. Prevención en las empresas contratantes. Las personas naturales o jurídicas contratantes deberán incluir al trabajador independiente dentro de su programa de salud ocupacional y permitir la participación de este en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

Artículo 16. Protección y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales deben implementar y desarrollar a favor de los trabajadores independientes, todas las actividades establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994 vinculándolo a las actividades desarrolladas en la empresa del contratante. ...”

Es importante mencionar que la afiliación de éstos trabajadores independientes tiene carácter voluntario, caso en el cual, el Contratista que desee afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales, deberá informarlo por escrito en el contenido del contrato.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 2013 de 1986 y lo estipulado en el Artículo 2 del Decreto 2800 de 2003, los trabajadores independientes o contratistas no pueden votar ni ser elegidos para conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

De otra parte, el requisito de pertenencia al Sindicato de la empresa para representar a los trabajadores en el COPASO, es violatoria de normas de tipo constitucional tal como lo restablece el numeral 1° del Artículo 40 de la Carta Política, tanto la empresa como el sindicato deben cumplir con el espíritu del legislador respecto de la participación conjunta en el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Pregunta: Es viable prorrogar la vigencia del COPASO de la Empresa, en consideración a que no ha sido posible la inscripción de aspirantes?



Respuesta:

Las condiciones para la elección, conformación, funcionamiento y actividades del COPASO, se encuentran contempladas en la Resolución 2013 de 1986 y es obligación del empleador proveer y establecer mecanismos bajo los cuales se dé cumplimiento a lo allí previsto.

Así, el empleador debe considerar aspectos de capacitación con fines motivacionales y de sensibilización en el tema de salud ocupacional, que promuevan el interés de los trabajadores en participar en la elección de sus representantes ante el COPASO de la Empresa.

El COPASO, como organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional en las empresas públicas o privadas, no puede quedar acéfalo.

Cabe señalar que bajo ningún aspecto, debe sustituirse el proceso de elección de los nuevos miembros, con actos administrativos de prórroga o ratificación de los actuales miembros, toda vez que ello contraviene el espíritu de la norma, que busca la participación de los trabajadores a través de la elección libre y espontánea de sus integrantes.

Pregunta: Que funciones tiene el Vigía Ocupacional en la empresa?

Respuesta:

El Vigía Ocupacional cumple las funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional en las empresas con menos de 10 trabajadores y se rige por las mismas condiciones de éstos.

El empleador define la delegación del Vigía Ocupacional, bajo la premisa de la Resolución 2013 de 1986 que define la participación de los trabajadores en el Copaso. Así, en la expresión trabajadores se encuentran TODOS aquellos que tengan vínculo laboral con la empresa.

En consecuencia, una persona que no posea vínculo laboral con la empresa no puede ser designada como Vigía Ocupacional, toda vez que ello contradice el espíritu de la norma en cuanto a la participación de los trabajadores en el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de las condiciones de salud ocupacional de la empresa.

Como es responsabilidad del empleador delegar al vigía ocupacional, es él quien define su representación en caso que la persona delegada se retire de la empresa y los soportes documentales de su designación, deben ser conservados en la empresa.

Pregunta: Se debe conformar un COPASO en cada sucursal de la empresa?

Respuesta:

El Artículo 1º de la Resolución 2013 de 1986 establece que toda empresa o institución pública o privada que tenga a su servicio 10 trabajadores o más, está obligada a conformar **un** Comité de Higiene y Seguridad Industrial (hoy Comité Paritario de Salud Ocupacional, Decreto Ley 1295 de 1994).

De conformidad con el artículo 4º de la misma resolución, la empresa que posea más de dos (2) establecimientos de trabajo **podrá** conformar varios Comités Paritarios de Salud Ocupacional, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

En conclusión, el empleador debe conformar **un** COPASO con el total de los trabajadores de la empresa, en el cual se incluyen los de la sede principal, los de los municipios o sucursales y demás centros de trabajo; así mismo, **puede** conformar COPASOS en cada una de las sucursales que cuenten con más de 10 trabajadores o nombrar un Vigía Ocupacional en los cuales el número de trabajadores sea inferior a 10.

Es importante precisar que el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, cuyo objetivo es la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades de Medicina Preventiva, Medicina



del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria, el empleador está en la obligación de garantizar un Programa de Salud Ocupacional acorde con su actividad económica y específico de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores.

Pregunta: A través de un poder, se puede delegar el voto para la elección de representantes de los trabajadores para el COPASO?

Las normas no establecen expresamente procedimientos para el proceso de elección de los integrantes del COPASO, por lo tanto, el empleador debe establecer los mecanismos que permitan la participación de TODOS los trabajadores en la jornada de votación para la elección de sus representantes ante el COPASO, que garanticen la transparencia, la libertad y el proceso democrático del ejercicio del voto, aún de aquellos que presenten ausencia temporal de su puesto de trabajo.

Pregunta: En qué pueden utilizarse las 4 horas semanales destinadas al COPASO, las cuatro horas son también para los suplentes?

Respuesta:

La Resolución 2013 del 1986, en su artículo séptimo, define que el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (hoy Comité Paritario de Salud Ocupacional) se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

En el artículo 11 de la mencionada resolución, se definen las siguientes funciones del Comité:

- 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 establecimientos 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.*
- 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 a 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.*
- 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.*
- 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.”

Por su parte, el Decreto Ley 1295 de 1994 no establece consideraciones precisas acerca de la utilización de las cuatro (4) horas semanales que deben ser proporcionadas a los integrantes principales o suplentes del Comité Paritario de Salud Ocupacional para el desarrollo de sus funciones, sin embargo, la razón de proporcionar estas horas a la semana para la ejecución de las funciones propias del COPASO se fundamenta en la importancia de su misión de verificación del cumplimiento del programa de salud ocupacional a través de acciones como la realización de visitas de inspección, participación en jornadas de capacitación, entre otras.

Vale señalar, que el Decreto 1530 de 1996, determina que el COPASO debe adelantar investigación conjuntamente con el empleador, cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, en los siguientes 15 días calendario a la ocurrencia de la muerte; y la Resolución 1401 de 2007 que determina los procedimientos de investigación de accidentes e incidentes en el trabajo, establece la participación del COPASO en dicho procedimiento.

En ese sentido, las cuatro (4) horas establecidas para el funcionamiento del COPASO deben ser distribuidas para el cumplimiento de dichas funciones entre los integrantes principales, los suplentes solo actúan en ausencia del principal y tienen derecho a las cuatro (4) horas semanales.

Los soportes documentales de su gestión, se convierten en la evidencia del cumplimiento de la obligación del empleador respecto las horas otorgadas a dicho organismo de la empresa.

Pregunta: Se debe establecer el programa de Salud Ocupacional y el Copaso en una Cooperativa de Trabajo Asociado?

Respuesta:

1. Programa de Salud Ocupacional:

La 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, en su artículo primero dice que, **todos** los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional.

El artículo 4° de esta Resolución, define que el Programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, debe desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores, así mismo, el programa debe estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

El desarrollo del Programa de Salud Ocupacional está directamente relacionado con la presencia de trabajadores en la empresa.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado están obligadas a cumplir, acatar y respetar las normas en riesgos profesionales (desarrollo e implementación del Programa de Salud Ocupacional, suministro de elementos de protección personal, inducción, capacitación, brigadas de emergencias y en general todas las normas en salud ocupacional), conforme al numeral 6 del Art. 24 Capítulo 5 del Decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006, el incumplimiento al respecto genera multa de hasta doscientos (200) salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, siendo las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social las competentes para vigilar y sancionar dicho incumplimiento.

Es importante precisar que las Cooperativas de Trabajo Asociado no pueden dedicarse a la intermediación laboral, los asociados se convierten en trabajadores a término indefinido de la empresa usuaria o beneficiario del servicio conforme al Decreto 4588 de 2006.



Inicialmente, a los asociados de las Cooperativas de Trabajo Asociado no le son aplicables las normas del Código Sustantivo de Trabajo, pero si se determina la intermediación laboral, el asociado se convierte en un trabajador dependiente y podría ante un juez reclamar este derecho.

El Ministerio de Protección Social profirió la Circular No. 36 de 1997, con la finalidad de determinar el alcance y los efectos de algunas disposiciones contenidas en el Decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006, aplicable a las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado; lo mismo que para unificar criterios y señalar directrices generales que permitan la correcta aplicación e interpretación de las mismas, asimiló para unos efectos al Asociado a un Trabajador Independiente, pero no le dio la calidad de tal para efectos de aplicar el Decreto 2800 de 2003.

Luego, los Asociados de una CTA, se rigen por el Decreto 4588 del 2006, la Circular No. 036 de 2007 y sus estatutos, no por el Decreto 2800 de 2003.

2. Comité Paritario de Salud Ocupacional:

En el Art. 1 de la Resolución 2013 de 1986 se establece: “**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”.

Las empresas que tengan menos de diez (10) trabajadores deberán nombrar un vigía ocupacional que tendrá las mismas funciones del comité paritario, de conformidad con el Decreto Ley 1295 de 1994. De conformidad con ello, todos los empleadores tienen la obligación, de acuerdo con el número de trabajadores, de designar un vigía ocupacional o conformar el COPASO.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado al no tener la calidad de trabajadores sus asociados, no tienen la obligación de conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional, pero se recomienda establecer entre los directivos y asociados una figura similar, que cumpla con dichas actividades.

Es importante precisar que el Parágrafo 2° del Artículo 65 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, suprime el literal f) del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994, por lo cual el Comité Paritario de Salud Ocupacional ya no se registra ante éste Ministerio. No obstante, la obligatoriedad de su conformación y funcionamiento siguen vigentes y su incumplimiento conlleva a las sanciones previstas en el Artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.

3. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial:

El Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 349, establece que los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, y que debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. *Protección e higiene personal de los trabajadores.*
2. *Prevención de accidentes y enfermedades.*
3. *Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas cunas en su caso.*
4. *Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.*
5. *Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.*
6. *Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.*
7. *Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.*
8. *Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes (sic) y demás elementos peligrosos.*
9. *Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.* “

El Código Sustantivo del trabajo, define que este Reglamento debe ser publicado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.



El artículo 55 de la Ley 962 del 2005, reglamenta la supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial por el Ministerio de la Protección Social, por lo que el Art. 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: “Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición”. No obstante, deberá estar actualizado y ajustado a las condiciones de riesgos de la empresa y disponible para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Respecto a este Reglamento, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado están en la obligación de elaborar y publicar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial sin embargo la ley anteriormente nombrada, los exime de registrarlo ante la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social correspondiente.

En conclusión, la verificación de la existencia de trabajadores obliga el cumplimiento a cabalidad con las normas de salud ocupacional y Riesgos Profesionales. Así, también, las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Pregunta: Se debe integrar el COPASO en las fuerzas Armadas?

Respuesta:

El artículo 279 de la Ley 100 de 1993 indica que el Sistema Integral de Seguridad Social no se aplica a los miembros de las fuerzas militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por la Ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincule a partir de la vigencia de la Ley 100 de 1993, en este orden si cumple con las condiciones descritas anteriormente debe cobijarlos las normas legales vigentes del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En ese sentido, la conformación y funcionamiento del COPASO con el personal civil vinculado a partir de la promulgación de la Ley 100 de 1993, debe hacerse de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto Ley 1295 de 1994.