FECHA DE LA ASISTENCIA:	Mayo 23/2025

INFORMACIÓN GENERAL

Medio de Asistencia Técnica:

☒Campo ☐Virtual ☐Oficina

DEPENDENCIA O ENTIDAD QUE BRINDA LA ASISTENCIA: Secretaría de Salud

DIRECCIÓN O AREA RESPONSABLE: Salud Laboral

FUNCIONARIO O CONTRATISTA FACILITADOR

Nombres y apellidos: Andrea Julieth Rodríguez Castelblanco	Cargo: Profesional Universitario – Referente Salud Laboral
Correo electrónico institucional: andrea.rodriguez@cundinamarca.gov.co	Teléfono: 3134825361

DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO
(Solicitante o uno de los beneficiarios)

Grupo de interés asistido: Trabajadores de la economía popular y comunitaria

Nombre del beneficiario: Trabajadores de la economía popular y comunitaria	Correo electrónico:

Municipio donde se realizó la Asistencia Técnica: Fusagasugá

Número total de beneficiarios: 13

TEMA DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

1207. Salud en el Entorno Laboral – Riesgo Auditivo

OBJETIVO DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

Socializar a los trabajadores de la economía popular y comunitaria de la provincia de Sumapaz información de formalización laboral, BEPS, Prevención en riesgo eléctrico, entre otros temas de interés.

ACTIVIDADES REALIZADAS

El día 23 de Mayo de 2025 siendo las 8:00 a.m se presentan los ponentes de las diferentes entidades territoriales ministerio de Trabajo, ARL positiva y Gobernación de Cundinamarca en el Centro de Innovación e integración social De Fusagasugá – Cundinamarca.

Con aproximadamente 13 asistentes el día de hoy se realizó la socialización acerca de los temas de interés mencionados en el orden del día:

Inicia el evento con el registro y bienvenida de los asistentes, quien apertura fue la Dra. Consuelo González Rey inspectora de Trabajo de la provincia del Sumapaz, con sede en Fusagasugá, quien agradece a los asistentes por el tiempo y enaltece la voluntad por adquirir conocimientos de los grandes profesionales que hoy nos acompañan.

Paso seguido la referente departamental Andrea Rodríguez hace la presentación del evento, da la bienvenida a los participantes, hace una breve intervención comentando que es importante el acompañamiento de la gobernación de Cundinamarca en estos eventos y a su vez comenta que ahora desde el componente de salud laboral se está identificando los municipios con riesgo auditivo con el fin de construir un plan de acción que sirva para su ejecución con actividades que fortalezcan el tema de la prevención y la promoción de la salud auditiva en los diferentes escenarios que puedan perjudicar la audición y generen pérdida auditiva a mediano y largo plazo. Se procede hacer lectura del orden del día iniciando con la presentación de la Dra. Adriana Mancera – profesional en derecho en representación del Ministerio de Trabajo, quien aborda el tema de formalización laboral en Colombia, mediante herramienta de Power point la doctora socializo la siguiente información:

1. **Trabajo digno y de calidad para todos**

- Más y mejor empleo.
- Pacto social por el trabajo.
- El trabajo como eje del desarrollo humano.

2. **Ni un trabajador sin protección social**

- Protección al trabajador desocupado y en su vejez.
- Protección al trabajador sin patrón o independiente.
- Protección y dignidad al trabajador informal.

3. **Puentes para el encuentro de empresas y trabajadores**

- Pasar de la confrontación a una relación de construcción de acuerdos.
- El trabajador habla a través de su organización.
- Protección a los derechos fundamentales del trabajo.

4. **De la calidad del trabajador depende la calidad de la empresa**

- Siempre hay una manera de realizar mejor el trabajo.
- Mejoramiento de competencias para la movilidad laboral.

5. El trabajo en los nuevos tiempos

- Reglas de juego para todas las formas de trabajo.
- Respuestas dinámicas y adecuadas a los nuevos retos laborales.
- Equidad de género.
- Nuevas modalidades de trabajo en la era digital

Formalización laboral

Según el Ministerio del Trabajo de Colombia, la formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de las relaciones de prestación de servicios subordinadas, basadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país.

De otro modo la formalización se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, a través de:

-Una remuneración mínima.

-Respeto por unos derechos mínimos irrenunciables, en concordancia con los derechos humanos.

La seguridad y la protección en el lugar de trabajo.

La protección social para las personas que no tienen capacidad de pago, garantizando así el acceso a salud por medio del régimen subsidiado, y a la protección para la vejez a través de los Beneficios Económicos Periódicos.

Acceso a la seguridad social que permite el bienestar propio y familiar.

Derecho de asociación, para expresar las opiniones o inconformidades en el contexto de dialogo social.

Para el caso de las vinculaciones laborales dependientes, la adecuación del trabajo a los parámetros legales incluye la vinculación directa con vocación de permanencia y protección social, sin perjuicio de otras perspectivas de la formalización laboral. Para el caso de los independientes, la afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social. La generación de empleo debe estar caracterizada por el respeto de las garantías laborales y de seguridad social.
El trabajo formal reporta beneficios al empleador y al trabajador que redundan en aumento del sentido de pertenencia a la organización productiva y consecuente productividad de una parte; y, garantía del acceso a las acreencias laborales y aseguramiento de los principales riesgos sociales por la otra.

Beneficios para trabajadores

-Garantía de protección de los derechos fundamentales.
-Generación de ingresos que mejoran la económica doméstica.
-Recreación y cultura para el trabajador y la familia.
- Seguridad y salud en el trabajo.

Beneficios para empleadores

-Permitir que los trabajadores y sus familias se beneficien del sistema de seguridad social integral.

-Crear y mantener un ambiente laboral seguro para los trabajadores y contratistas.

- Cobertura de los riesgos por parte del sistema.

-Cumplimiento de las normas.

-Aumento de la productividad del negocio.

Finalizando la Dra. Adriana Mancera, la referente departamental Marlen I. Pérez agradece por su intervención y presenta a la Dra. María Cristina Guzmán – Jefe de punto de atención de Colpensiones Fusagasugá, quien el día de hoy socializara a los asistentes el programa BEPS.

Programa BEPS

El Programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) es un programa colombiano que busca proteger a las personas de bajos ingresos en su vejez, ofreciendo un mecanismo de ahorro voluntario y flexible para complementar su pensión. Los participantes ahorran lo que pueden y cuando pueden, y el gobierno otorga un subsidio adicional.

¿En qué consiste el programa BEPS?

Ahorro voluntario:

Las personas pueden ahorrar de forma flexible, con aportes desde $20.000 pesos y un tope máximo anual que para 2025 es de $2.200.000, según Portafolio.

Subsidio del Gobierno:

El gobierno otorga un subsidio adicional sobre los ahorros obtenidos, que se suma al capital acumulado por el participante.

Ingreso vitalicio:

Una vez cumplida la edad de jubilación, los ahorros acumulados más el subsidio gubernamental se traducen en un ingreso económico de por vida.

¿A quién se dirige?

Principalmente a personas que no tienen suficientes ingresos para cotizar al sistema pensional o que reciben una devolución de saldos.

También es una alternativa para artistas, creadores y gestores culturales que no tienen acceso a una pensión.

¿Cómo funciona?

Ahorro: La persona realiza aportes voluntarios a su cuenta BEPS.

Subsidio: El gobierno entrega un subsidio adicional sobre los ahorros anuales.

Rentabilidad: Los ahorros más el subsidio generan rendimientos y se convierten en un periódico de ingreso.

¿Dónde puedo obtener más información?

Puedes visitar el sitio web de Colpensiones.

El programa BEPS es una opción flexible y accesible para quienes buscan asegurar un ingreso en su vejez, especialmente para aquellos que no pueden acceder a una pensión tradicional. Seguidamente interviene nuevamente la dra. Adriana Mancera – profesional en derecho de Ministerio De Trabajo con el tema acoso laboral.

ACOSO LABORAL:

El Ministerio de Trabajo en Colombia ofrece canales de atención para denunciar y recibir orientación sobre acoso laboral. La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como conductas persistentes que buscan generar miedo o intimidación en el ámbito laboral. El Ministerio cuenta con líneas telefónicas, atención virtual y presencial para atender casos y orientar a los ciudadanos.

¿Cómo denunciar el acoso laboral en Colombia?

1. Identificar el acoso:

La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como conductas persistentes que buscan generar miedo, intimidación o angustia en el trabajador.

2. Informar a la empresa:

El primer paso es informar a la empresa sobre la situación, idealmente a través de los canales establecidos para ello, como el Comité de Convivencia Laboral o la instancia designada para estos casos.

3. Denuncia ante el Ministerio de Trabajo:

Si la situación no se resuelve a nivel interno, se puede presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, a través de sus canales de atención.

4. Vía judicial:

En caso de que la denuncia ante el Ministerio no resulte satisfactoria, se puede acudir a la vía judicial para buscar una solución.

Tipos de acoso laboral:

La ley 1010 de 2006 contempla varios tipos de acoso laboral, incluyendo:

Maltrato laboral: Insultos, gritos, críticas destructivas, asignación de tareas humillantes o sobrecarga de trabajo injustificada.

Persecución laboral: Conductas que buscan generar miedo, intimidación, terror o angustia en el trabajador.

Discriminación: Trato desigual o excluyente basado en características personales.

Entorpecimiento laboral: Dificultar el desempeño de las funciones laborales de manera intencional.

Inequidad laboral: Trato injusto en relación a las condiciones laborales.

Desprotección laboral: No brindar las garantías necesarias para la protección de los derechos laborales.

Importante: El acoso laboral puede manifestarse de forma descendente (de jefe a empleado), horizontal (entre compañeros) o ascendente (de empleado a jefe).

Sanciones: La ley contempla sanciones tanto para la persona que ejerce el acoso como para el empleador que lo tolera, incluyendo multas económicas.

Garantías para denunciantes: El Ministerio de Trabajo y las empresas deben garantizar la confidencialidad y protección de las personas que denuncian acoso laboral, además de buscar soluciones y planes de mejoramiento para la convivencia.

Continua el Dr. Alfonso Pérez – profesional de la ARL Bolívar con el tema Prevención frente al riesgo eléctrico.

RIESGO ELÉCTRICO

El riesgo eléctrico, manejado por la ARL Bolívar, se refiere a la posibilidad de sufrir lesiones

o daños debido a la energía eléctrica, ya sea por contacto directo o indirecto, arcos eléctricos, o efectos térmicos. Este riesgo es especialmente relevante en entornos laborales donde se manipulan equipos o instalaciones eléctricas.

Riesgo Eléctrico y ARL Bolívar:

Concepto:

El riesgo eléctrico es la probabilidad de sufrir accidentes por contacto con la electricidad. Esto incluye descargas, quemaduras, lesiones por arcos voltaicos o chispas de equipos defectuosos, entre otros según la Organización Internacional del Trabajo.

Prevención:

Las empresas deben implementar medidas de seguridad para minimizar el riesgo eléctrico, como inspecciones periódicas, uso de equipos de protección personal (EPP), señalización adecuada y capacitación del personal.

Afiliación y ARL:

En Colombia, la afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) es obligatoria para los trabajadores. La ARL Bolívar ofrece programas de prevención y atención para riesgos laborales, incluyendo el riesgo eléctrico.

Clases de Riesgo:

La ARL clasifica los riesgos laborales en diferentes clases (I a V), según la actividad económica y el nivel de riesgo. Las empresas con riesgo IV y V, por ejemplo, en actividades como la construcción o explotación petrolera, tienen un mayor riesgo eléctrico según UNIR Colombia y SURA Colombia.

La invitación es a realizar una vinculación formal a una ARL, a los asistentes al evento.

Se finaliza agradeciendo por el espacio a los asistentes.





CONCLUSIONES

Se cumplió con el objetivo de la Asistencia Técnica: ☒SI ☐NO

Observaciones: Se logra transmitir de manera didáctica a los trabajadores de la económica popular y comunitaria de la provincia del Sumapaz información de interés en legislación laboral colombiana, con sus beneficios. Se logró impactar 13 trabajadores de la economía popular y comunitaria de la provincia del Sumapaz.