

Lineamientos en riesgos laborales para los migrantes venezolanos regulares e irregulares

Caterine Andrea Criollo Figueroa
Fredy Oswaldo González Parra
Laura Judith Gutiérrez Pérez

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ingenierías
Especialización en Seguridad Social Integral
Bogotá, D.C
2020

Lineamientos en riesgos laborales para los migrantes venezolanos regulares e irregulares

Caterine Andrea Criollo Figueroa

Fredy Oswaldo González Parra

Laura Judith Gutiérrez Pérez

Director

Laura Elizabeth Castro

Trabajo para optar al título de Especialista en Seguridad Social Integral

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ingenierías

Especialización en Seguridad Social Integral

Bogotá, D.C

2020

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos en primera parte a las personas que estuvieron apoyándonos para poder sacar adelante este proyecto sin dejar de un lado a Dios que es el que nos permitió contar con salud, con un día más de vida para obtener los objetivos que deseamos

También a nuestras familias por estar pendiente de nosotros y ser nuestro motor para seguir adelante ya que gracias a ellos hemos salido adelante con empeño y agradecidos por que somos un orgullo para ellos.

Y por último a todas las personas que nos han apoyado y ayudado en cada paso que hemos dado para logra que sea un éxito.

Agradecimientos

Queremos Agradecer a Dios, nuestra familia, amigos y a la Uniagustiniana por la oportunidad que nos dio para realizar este proyecto el cual nos ayuda a crecer profesional y personalmente.

Gracias a Dios por darnos un día más de vida, gracias por todo lo que nos has dado permitiendo contar con salud, un techo, trabajo, amigos, sonrisas, abrazos y, gracias Señor por tu infinita misericordia.

Resumen

Este proyecto tiene como enfoque dar a conocer los lineamientos en riesgos laborales para los migrantes venezolanos regulares e irregulares. El objetivo de esta investigación fue mostrar a través una cartilla a la población venezolana los beneficios que trae consigo el establecerse legalmente en Colombia dando como enfoque el área de riesgos laborales, para la fundación Famig. El desarrollo del proyecto se realizó a través de la metodología investigativa cualitativa por medio de las siguientes acciones, la investigación normativa en cuanto a riesgos laborales, la clasificación según su importancia. Lo anterior se realizó con el fin de que la población venezolana conociera los requisitos para que logren ingresar a un trabajo formal y de esta manera ser afiliados en riesgos laborales ya sea como empleador o trabajador, para darle el enfoque al área de riesgos laborales la investigación se enfocó en la normatividad y proceso de afiliación a las entidades prestadoras del servicio. De esta manera el resultado final será entregado de manera física como virtual a la fundación por medio de una cartilla la cual será el resultado final de este proyecto.

Palabras clave: Migrantes venezolanos, Riesgos laborales, Empleo formal, Formalidad, Documentación, Normatividad Colombiana, Derechos, Deberes, Trabajador, empleador, Afiliación.

Tabla de contenidos

Introducción	9
Problema y lectura de necesidades	10
Problema	10
Arbol de problemas	12
Lectura de necesidades	13
Antecedentes	15
Análisis de alternativas.....	17
Análisis de implicados o stakeholders	18
Justificación del proyecto.....	19
Objetivos	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos.....	20
Alcance del proyecto.....	21
Estrategias de intervención.....	22
Condiciones del proyecto	23
Factores claves de éxito.....	23
Plan de acción actividades.....	24
Riesgos del proyecto	28
Impacto esperado (en la población o en la organización	29
Cronograma.....	30
Presupuesto.....	33
Resultados	34
Conclusiones	55
Referencias	56

Lista de tablas

Tabla 1.....	14
Tabla 2.....	18
Tabla 3.....	25
Tabla 4.....	30
Tabla 5.....	33
Tabla 6.....	34
Tabla 7.....	50

Lista de figuras

Figura 1. Venezolanos en Colombia por Departamentos	11
Figura 2. Árbol de Problemas	13
Figura 3. Lectura de Necesidades	14
Figura 4. Flujos migratorios	15

Introducción

La migración desde Venezuela a Colombia tiene grandes impactos de acuerdo a las condiciones difíciles de los migrantes al momento de llegar al país, ejemplo de ello es la carga reflejada en los centros hospitalarios para la provisión de servicios, por otro lado en cuanto al mercado laboral estos se encuentran en desventaja por la falta de oportunidad de empleos formales y esto en gran parte se debe al desconocimiento de los beneficios que trae consigo estar legalmente establecido y de poder ingresar laboralmente a un empleo formal. Esto ha afectado, principalmente, al sector laboral en el país. Muchos empleadores de mano de obra no calificada han optado por la contratación de personal venezolano para reducir el salario que da a sus empleados. En consecuencia, esto se ha reflejado en un aumento considerable en la informalidad y el desempleo a nivel nacional en las personas no profesionales (Universidad del Externado, 2019).

Es por esta razón que el presente proyecto se enfoca en brindar la información a migrantes Venezolanos sobre el tema de ingreso a un trabajo formal y los beneficios de información necesaria enfocada en Riesgos Laborales en el siguiente orden, como primera parte se va encontrar el problema y lectura de necesidades, luego de esto los antecedentes y según estos tanto el análisis de alternativas como de implicados, después la justificación los objetivos de nuestro proyecto el alcance del mismo y que estrategias van a ser usadas por medio del plan de acción y teniendo en cuenta los factores claves del éxito, para finalizarse va a evidenciar el resultado y conclusiones de esta investigación evaluando si se lograron o no los objetivos propuestos.

Problema y lectura de necesidades

Problema

En cuanto al trabajador migratorio ilegal es, por naturaleza, objeto de explotación. Queda a merced de sus empleadores y puede verse obligado a aceptar todo tipo de trabajo, en cualquier condición laboral de su vida. En el peor de los casos, la situación de los trabajadores migratorios es similar a la esclavitud o al trabajo forzoso. El trabajador migratorio ilegal rara vez trata de buscar justicia, por temor a ser descubierto y expulsado, y en muchos países no tiene derecho de apelación contra decisiones administrativas que le afectan. (Universidad de Buenos Aires, S.F).

En los últimos cinco años, la migración desde Venezuela a Colombia se ha concentrado principalmente en las zonas fronterizas (Norte de Santander, Arauca y La Guajira), Bogotá y la Costa Atlántica. Cerca del 80% de los migrantes se concentran en siete departamentos. Bogotá es la ciudad con mayor número de migrantes (estimado entre 88 mil y 112 mil), que representa el 9,8% del total de personas provenientes de Venezuela (DANE, 2012).

Como resultado de la migración venezolana, la demanda de servicios de salud ha aumentado rápidamente en áreas receptoras. Según el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros de Migración Colombia, la atención en salud a migrantes venezolanos creció de 125 casos en 2014 a casi 25 mil en 2017. Esta demanda adicional se concentra en áreas caracterizadas por déficits preexistentes en la prestación del servicio. (Banco Mundial, 2018)

La llegada de miles de venezolanos al país o también llamada migración es una situación que se ha vivido por décadas, aunque para nadie es un secreto que en los últimos años ha tenido un incremento bastante evidente, debido a la situación que actualmente se vive en Venezuela la mayoría de personas que llegan son personas en busca de oportunidades los cuales ingresan a trabajos sin un contrato establecido o también llamado trabajo informal según lo dice el artículo del tiempo (El tiempo, 2017).

Según datos emitidos por migración Colombia a corte del 2019 hay 754.085 venezolanos regulares y 1.017.152 irregulares para un total de 1.771.237 de los cuales se encuentran ubicados en Bogotá 352.431 divididos en los diferentes departamentos del territorio colombiano como se evidencia en la Figura No.1 venezolanos en Colombia por departamento (Migracion colombia, 2020).

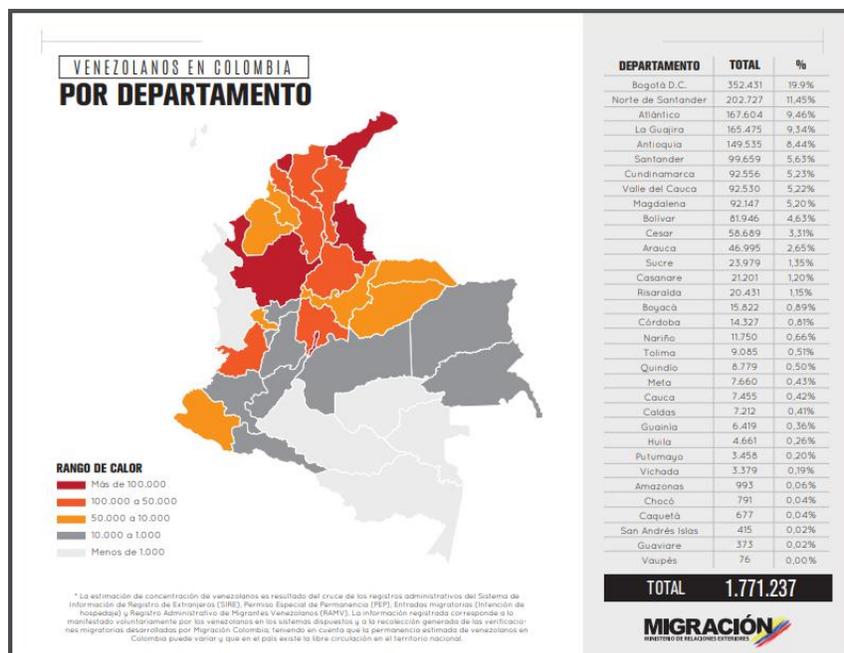


Figura 1. Venezolanos en Colombia por Departamentos. Migración Colombia (2020)

Según las estadísticas dadas por migración Colombia a diciembre del año 2019 hay más población venezolana establecida en el país de manera irregular, una de estas razones puede ser la falta de conocimiento en cuanto a los requisitos establecidos para poder estar en el país como venezolanos regulares y de esta manera acceder a un trabajo formal, es por esto que es importante brindar esta información y con ello la importancia de acceder al sistema de riesgos laborales en el país, actualmente hay dos opciones para poder acceder a un trabajo formal una de ellas es la visa y la otra por medio del permiso especial de permanencia (PEP), en caso de no tener PEP, debe solicitar una visa para la cual debe cumplir con los siguientes requisitos: presentar diligenciado el formato resumen de contrato, carta de motivación del empleador, extractos bancarios del empleador correspondientes a los seis meses previos de la solicitud. Cuando el empleador sea una persona jurídica deberá demostrar ingresos promedio mensuales de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes. En caso de persona natural, deberá demostrar ingresos promedio mensuales de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes (Morales, 2019).

Es importante aclarar que aquellos migrantes que quieran ingresar a trabajar en tareas relacionadas con su profesión como médicos, contadores, ingenieros es un poco más complicado debido a que estos requieren tramitar la homologación del título ante el consejo profesional que corresponda. (Morales, 2019).

Otra problemática que hay que tener en cuenta y que hace más difícil el acceso de migrantes a un empleo formal es la desconfianza de los empleadores ya que se conocen casos de falsificación de documentos, un ejemplo de esto es el artículo de migración Colombia en donde se relata que se hizo un operativo en la ciudad de Cali en el cual participaron migración Colombia junto con la fiscalía general de la nación en donde fueron detenidos cuatro colombianos que presuntamente harían parte de una red dedicada a la falsificación de documentos públicos y al tráfico de migrantes (Migración Colombia, 2019).

Arbol de problemas

En el árbol de problemas se puede observar que los Venezolanos migrantes a nuestro país se encuentran con problemas como el desconocimiento de trámites, la falta de documentación requerida, dificultad en cuanto al tema de regulación y oportunidad de ingreso a un trabajo formal, temor de los empleadores colombianos para la contratación de los migrantes venezolanos y la falta de conocimiento de los beneficios y derechos a los cuales tienen acceso al ingresar a un trabajo formal, teniendo en cuenta lo anterior se evidencia el aumento de trabajo informal y con ello la falta de protección ante cualquier accidente o enfermedad laboral y las multas a los empleadores que acceden a la contratación informal lo cual nos lleva al origen del problema principal.

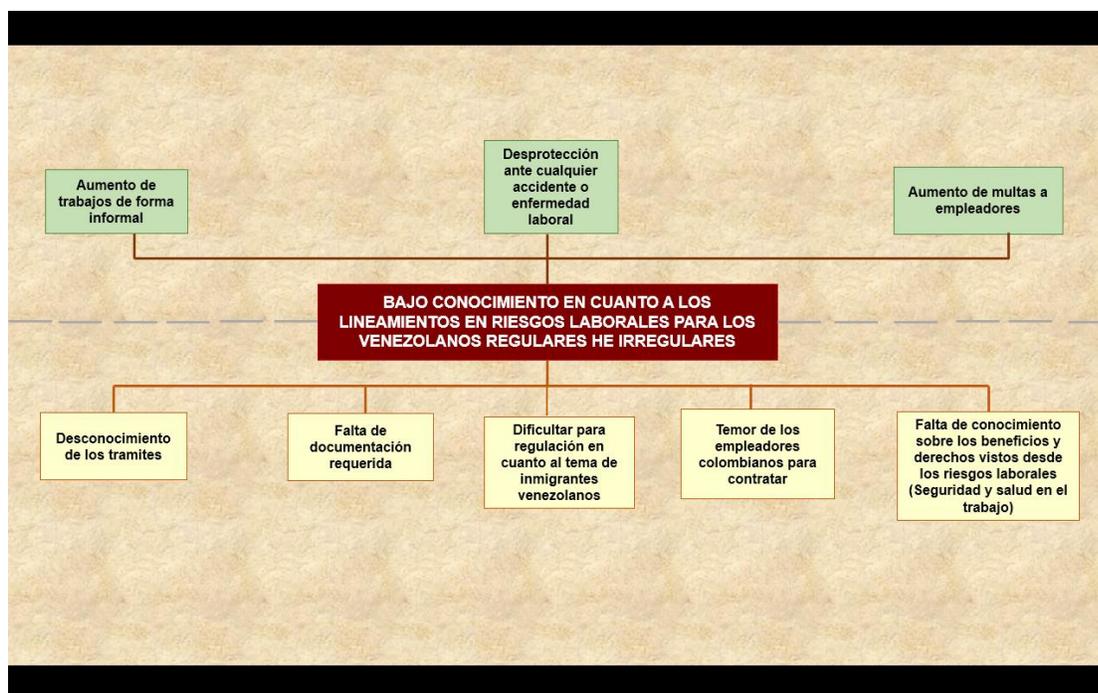


Figura 2. Árbol de Problemas. Autoría propia.

Lectura de necesidades

En un estudio realizado sobre el panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia el cual se realizó en la universidad Externado de Colombia se dice que según encuestas realizadas 18,1% posee un diploma de técnico, tecnólogo o universitario y casi un 40% es bachiller esto se vio en los años del 2014 – 2015 mientras que los encuestados en los últimos años han sido en su mayoría personas que tienen solo un diploma de bachiller (Universidad Externado, 2020).

De ese casi millón de venezolanos en edad de trabajar que se encuentran en Colombia el 63% efectivamente trabaja aunque cabe aclarar que estos trabajan mas horas de las estipuladas, normalmente 50 he incluso en algunas ocaciones mas de las 50 horas en oficios relacionados con servicio domestico, agricultura, Construccion entre otros.Según lo anterior se puede decir que actualmente los venezolanos son contratados sin ninguna clase de garantias en cuanto a prestaciones sociales tanto en pequeñas como grandes empresas se ve el desconocimiento por parte de los empleadores sobre los requisitos para contratar mano de obra venezolana, por esta es importante que la poblacion venezolana sepa a que tiene derecho en cuanto al tema de prestaciones laborales (Universidad Externado, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior es importante traer a acolacion un poco de lo que la norma dice en cuanto a riesgos laborales en primer lugar hace referencia a la importancia de la afiliacion a las

administradoras de riesgos laborales (ARL) puesto que cumpliendo con esto el empleado esta amparado en caso de cualquier accidente o enfermedad laboral, cabe aclarar que el valor de cotizacion depende de la clase de riesgo de la siguiente manera: (Sura, s.f).

Tabla 1.

Clases de Riesgo

Clase de riesgo	Valor inicial
I	0,522%
II	1,044%
III	2,436%
IV	4,350%
V	6,960%

Nota. SURA (2020)

En la lectura de necesidades como su nombre nombre lo dice indica lo necesario para dar solucion a los problemas vistos anteriormente como lo son el conocimiento de los tramites, el acceso a los documentos, la aceptacion de los empleadores, el conocimiento de los beneficios y derechos al ingreso de un trabajo formal, la disminucion de multas a empleadores y la proteccion a esta poblacion ante cualquier accidente o enfermedad laboral.

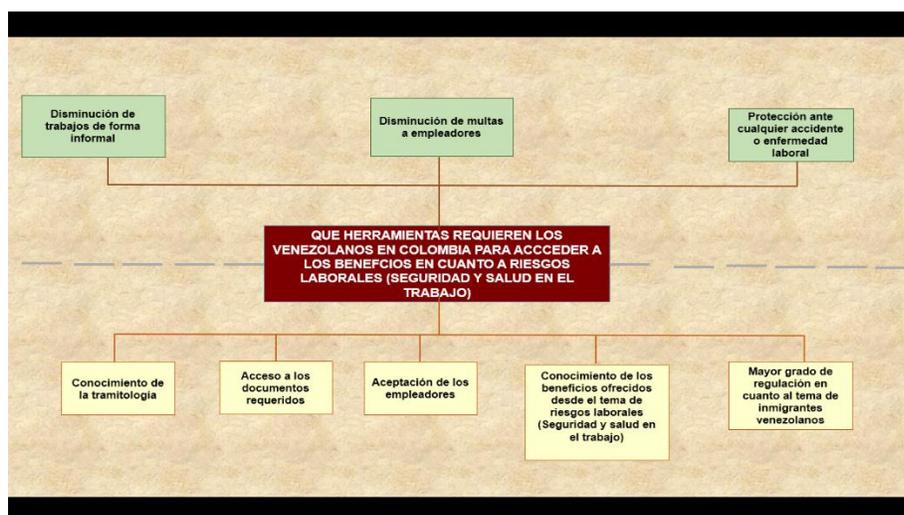


Figura 3. Lectura de Necesidades. Autoría propia

Antecedentes

Un aspecto importante que dio apertura al incremento de la población venezolana en Colombia fue la llegada de Hugo Chave al poder debido a las condiciones sociales a las cuales se vio enfrentadas el vecino país, este proceso comenzó a inicios del año 2000 cuando Chávez puso en marcha al socialismo en el siglo XIX, en un principio fueron pocos los venezolanos que tomaron la determinación de trasladarse a Colombia, pero 15 años más tarde se ha convertido en una gran oleada migratoria (Semana, 2018).

Durante el 2018 se registraron 16.719.587 flujos migratorios de colombianos y extranjeros, de estos 8.519.727 corresponden a salidas de colombianos y entradas de extranjeros, lo que evidencia una tendencia positiva de crecimiento asociada a patrones migratorios que responden a cuestiones de proximidad geográfica, incentivos económicos o vínculos familiares y que determinan las decisiones de emigrar, inmigrar o retornar (Migracion colombia 2020).

En la actualidad con corte a agosto de 2020 en colombia hay 1.851.853 como se puede ver en la figura No.4

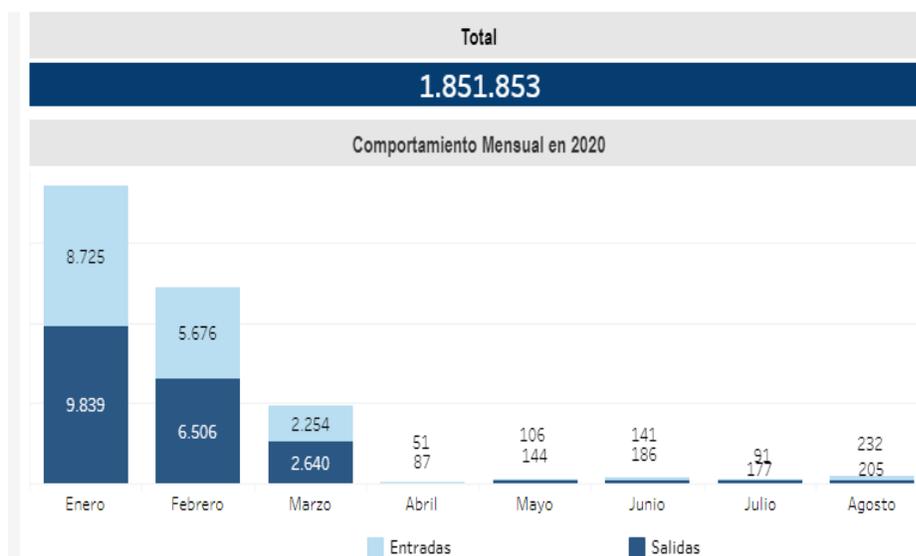


Figura 4. Flujos migratorios. Migración Colombia (2020)

En vista del incremento de la población venezolana en Colombia, Migración Colombia expidió un comunicado con el fin de lograr el equilibrio con respecto a la incorporación laboral formal bajo la resolución 0240 del 23 de enero de 2020, el cual indica que se va a otorgar una permiso especial de permanencia (PEP) el cual va ser sellado en el pasaporte para población venezolana

que ingreso al país antes del 29 de Noviembre de 2019, y otro que es el permiso especial de permanencia para el fomento de la formalización (PEPFF) el cual fue creado por el ministerio de trabajo y migración Colombia para la población venezolana que facilitara el ingreso de esta población a un trabajo formal que permita minimizar los trámites exigidos y de esta manera incrementar la mano de obra en los sectores productivos de Colombia, logrando que ellos coticen aportes de seguridad social y así disminuir la carga prestacional que asume actualmente el estado (Espinosa, 2020).

En la época prehistórica la gran migración europea que dio lugar al acceso directo a recursos productivos como (tierra, minerales) lo cual permitía el desarrollo de actividades autónomas o simplemente obtener un enriquecimiento repentino. Los emigrantes del pasado eran colonos, buscadores de oro, o simples depredadores, pero no aspirantes a asalariados. En la actualidad el ejercicio migratorio está generando un tejido tan denso de derechos de propiedad que pocos individuos esperarían encontrar recursos libres, La mayoría de desplazamientos migratorios actuales se realizan con el fin de encontrar un empleo (Revista de Economía Mundial, 2006).

Como lo indica la cancillería Colombia definió su política frente a las crisis proveniente de Venezuela a través del documento CONPES 3950 (Consejo Nacional de Política Económica y Social) adoptado el 23 de noviembre de 2018, este documento genera estrategias para la atención de la población migrante en áreas importantes como salud, educación, inclusión laboral entre otras, permitiendo articular la institucionalidad existente y definir nuevas instancias para la atención del fenómeno migratorio desde Venezuela en un periodo de tres años (Consejo nacional de política economica y social, 2018).

Análisis de alternativas

De acuerdo con la lectura de necesidades figura No.3, se determina que es importante en primer lugar lograr que la información en cuanto a trámites y documentos necesarios sea clara para que de esta manera sea más fácil el acceso a un trabajo formal.

Por otra parte, es importante que los empleadores dejen de lado el temor a contratar este tipo de población y de esta manera brindar nuevas oportunidades, y que al generar estas oportunidades laborales se tenga claro y se respeta la afiliación a los beneficios en cuanto a seguridad social como afiliación a riesgos laborales.

Si se logra que la población venezolana acceda a un trabajo formal le va permitir al país tener mayor organización y regulación de la problemática en cuanto a lo que tiene que ver con migración en Colombia.

Análisis de implicados o stakeholders

A continuación, lo que se quiere mostrar es un análisis de los grupos involucrados a la hora de llevar a cabo este proyecto como se observa en la Tabla No.2.

Tabla 2.

Análisis de implicados o Stakeholders

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS
Población Venezolana	Adquirir información de los beneficios que ofrece el sistema de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Falta oportunidad para acceder a un trabajo formal. - Desconocimiento de los trámites y documentos necesarios para lograr establecerse legalmente en Colombia. 	Dinero
Estudiante	Brindar información útil para la población venezolana con respecto al sistema de riesgos laborales en Colombia.	Falta de información en cuanto al tema de migración venezolana.	Fuentes de información.

Nota. Elaboración propia (2020)

Justificación del proyecto

La presente investigación tiene como enfoque dar a conocer, los lineamientos en cuanto al tema del sistema de riesgos laborales, a partir de la normatividad vigente mostrando las ventajas y derechos que este sistema le puede traer a la población venezolana regular e irregular.

Es muy importante que esta información llegue a este tipo de población ya que los porcentajes de venezolanos trabajando de manera irregular son muy altos y es necesario que también aporten al sistema y de esta manera lograr un equilibrio social.

Cabe destacar que las leyes colombianas también aplican para la población venezolana, teniendo en cuenta que si se encuentra establecido legalmente traen consigo beneficios a la hora de ingresar a un trabajo formal y la oportunidad de homologar los estudios realizados y poder enfocar su vida laboral de acuerdo con sus conocimientos lo cual mejoraría su salario.

Para el especialista en seguridad social integral este tipo de proyectos está enfocado en riesgos laborales, profundizando en un campo de gran importancia de la seguridad social del país, el cual brinda la oportunidad de analizar las falencias y así mismo entrar a asesorar tanto a colombianos y extranjeros.

Objetivos

Objetivo general

Presentar los lineamientos bajo la normatividad actual en riesgos laborales para los venezolanos regulares e irregulares al año 2020.

Objetivos específicos

Identificar la normatividad vigente en cuanto al tema de riesgos laborales en Colombia (seguridad y salud en el trabajo).

Establecer los lineamientos a través de una cartilla que muestre la comparación entre venezolanos regulares e irregulares referente al tema de riesgos laborales en Colombia.

Diseñar una cartilla que muestre los beneficios en cuanto al tema de riesgos laborales para los ciudadanos venezolanos regulares e irregulares

Alcance del proyecto

El proyecto está dirigido a sensibilizar a los migrantes venezolanos principalmente los que se encuentra en la fundación Famig en cuanto a las ventajas y derechos que ellos tienen al estar legalmente establecidos en Colombia lo cual les va a permitir acceder a un trabajo formal y tener el acceso al sistema de seguridad en Colombia, mostrándoles principalmente todo lo relacionado en cuanto a Riesgos laborales partiendo de diferentes normas como el decreto 052 de 2017.

Estrategias de intervención

La idea es en primer lugar identificar la normatividad vigente en Colombia en cuanto a todo lo relacionado con respecto a Riesgos laborales en Colombia para así poder determinar por medio de una matriz normativa que información se va a brindar a la población venezolana a la cual va enfocado este proyecto.

Esta información va a ir plasmada en una cartilla el cual le va a brindar la información necesaria en cuando a Riesgos laborales sus ventajas y como acceder a este sistema.

Condiciones del proyecto

Factores claves de éxito

Para lograr que este proyecto sea exitoso se tendrán en cuenta los siguientes aspectos.

- a) Ejecutar un trabajo en equipo que dé como resultado brindar el conocimiento y los derechos que se tienen frente a los Riesgos laborales en Colombia.
- b) Lograr que la planeación de las actividades propuestas en el plan de acción se lleve a cabo en los tiempos estipulados.
- c) Contar con la información necesaria para que se pueda transmitir de forma clara.
- d) Utilizar un lenguaje de fácil comprensión teniendo en cuenta la población a la que va dirigido

Plan de acción actividades

A lo que refiere el plan de acción como se puede observar en la Tabla No.3 es de qué forma se va a llevar a cabo este proyecto, que actividades y tiempo se va a necesitar para el desarrollo del proyecto.

Tabla 3.

Plan de acción

PLAN DE ACCION PROYECTO.								
LINEAMIENTOS EN RIESGOS LABORALES PARA LOS MIGRANTES VENEZOLANOS REGULARES HE IRREGULARES.								
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	META	ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES	RECURSOS		INDICADOR	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
				H	\$			
Presentar los lineamientos bajo la normatividad actual en riesgos laborales para los venezolanos regulares e irregulares al año 2020.	1. Identificar la normatividad vigente en cuanto al tema de riesgos laborales en Colombia	1. Tener conocimiento de las normas vigentes en cuanto al Sistema de Riesgos laborales en Colombia para dar una información clara a los migrantes venezolanos regulares e irregulares.	1. Investigar las normas vigentes de los últimos veinte años que apliquen en la actualidad como: decreto 1072 de 2015 decreto único reglamentario del sector del trabajo, el decreto 1990 de 2016, el decreto 052 de 2017, la resolución 0312 de 2019 entre otras y en base en esto elaborar	3 personas	\$ -	Cantidad de normas investigadas /Cantidad normas existentes=100%	Del 1 de abril al 30 mayodos meses	Andrea Criollo - Laura Gutiérrez - Fredy González

		una matriz legal para tener un mayor entendimiento de la norma.					
2. Indagar los lineamientos para los venezolanos regulares e irregulares partiendo de la normatividad vigente dada para el sistema de Riesgos laborales en Colombia.	2. Mostrar los lineamientos de las ventajas y desventajas que le trae al migrante venezolano regular e irregular pertenecer al sistema de Riesgos laborales en Colombia	2. Organizar y analizar la información según su importancia he impacto frente al tema de riesgos laborales para la población venezolana regular e irregular.	3 personas	\$ -	Efectividad	Del 1 de mayo al 30 de mayo un mes	Andrea Criollo - Laura Gutiérrez - Fredy González

	<p>3. Diseñar una cartilla que muestre los derechos que tienen los venezolanos regularse e irregular es frente a los Riesgos laborales en Colombia.</p>	<p>3. Lograr una herramienta de información que pueda reducir a futuro la falta de información que se tiene en cuanto al tema de contratación legal en Colombia haciendo profundización en cuanto al tema de riesgos laborales.</p>	<p>3. Elaborar una cartilla en la que se consolide la información en cuanto al tema de Riesgos laborales y la importancia de ingresar a un trabajo formal.</p>	<p>3 personas</p>	<p>\$ 300.000</p>	<p>Horas planeadas / Tiempo empleado</p>	<p>Del 1 de junio al 30 de junio un mes</p>	<p>Andrea Criollo - Laura Gutiérrez - Fredy González</p>
--	---	---	--	-----------------------	-----------------------	--	---	--

Nota. Autoría propia (2020)

Riesgos del proyecto

Como todos los proyectos se debe tener en cuenta que a que riesgos se está expuesto más aun teniendo cuenta la situación actual mundial por el COVID 19 ya que debido a esto se afecta la economía y la oportunidad de vinculación laboral formal a la sociedad.

Social: Que este tipo población no vea la importancia de la afiliación a Riesgos laborales e incluso de acceder a un trabajo formal y prefiera la ayuda del gobierno.

Político: Que por la situación actual como se indicó al inicio el gobierno deje de lado este tipo población.

Educativo y económico: Que a la población a la que va dirigido el proyecto no está interesada en adquirir dicho conocimiento.

Cultural: Que este tipo de población no tenga buena aceptación ya que su cultura está más enfocada al trabajo informal y la ayuda del gobierno.

Impacto esperado (en la población o en la organización)

Lo que se espera con este proyecto es generar conciencia y aportar el conocimiento en cuanto a la importancia de ingresar a un trabajo formal brindando alternativas de conciencia a esta población de la afiliación a sistema de seguridad social dando como enfoque la parte de Riesgos Laborales.

Social: Trabajar en conjunto para que esta población genere conciencia sobre la importancia de pertenecer a los Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los beneficios que trae consigo.

Económico: En cuanto a la parte económica si logra generar el impacto esperado se va evidenciar la afiliación de este tipo de población a los Riesgos Laborales.

Educativo: Lograr que este tipo de población se reubique laboralmente siguiendo la normatividad vigente en Colombia.

Cultural: En cuanto a lo referente a la parte cultural es importante cambiar su forma de pensar y mostrarles que hay otras alternativas no solo las ayudas dadas por el gobierno.

Cronograma

Lo que se pretende con el cronograma es ordenar las diferentes actividades dadas en el plan de acción y el tiempo de ejecución de las mismas ver en la tabla No. 4.

Tabla 4.

Cronograma

				J UNIO	JULI O	AG OSTO	SEP TIEMB RE	O CTU BRE	N OVIE MBR E
T areas			í a s						
I nvesti gar las norm as vigent es de los últim os cinco años		6							
E labora r una matri z		0							

<p>legal para tener un mayor entendimiento de la norma</p>																						
<p>Organizar y analizar la información según su importancia frente al tema de riesgos laborales para la población venezolana regular e irregular</p>		<p>0</p>																				

<p>E laborar una cartilla en la que se consolida la información en cuanto al tema de riesgos laborales y la importancia de ingresar a un trabajo formal.</p>																						
<p>R edacción y socialización del proyecto</p>		5																				

Nota. Autoría propia (2020)

Presupuesto

Para el desarrollo del proyecto una parte importante es el capital necesario para lograr el resultado final, es por eso por lo que como se observa en la tabla No.5 se tiene un detallado del capital a invertir.

Tabla 5.

Presupuesto

Ítem	Concepto/descripción	Cantidad	Precio un.	Importe
1	Diseño del folleto	1	\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
2	Impresión folletos	75	\$ 7.000,00	\$ 525.000,00
3	Servicios públicos		\$ 50.000,00	\$ 50.000,00
4	Transportes		\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
	Total			\$ 775.000,00

Nota. Autoría propia (2020)

Resultados

Los resultados de este proyecto se van a dividir en tres partes, la primera de ellas la identificación de la normatividad vigente en riesgos laborales, la segunda los lineamientos importantes los cuales se van a ver reflejados en la tercera parte la cual es el diseño de la cartilla final.

En primera medida como se observa en la tabla No. 6 se tomaron diferentes normas para identificar las leyes que aplican y son importantes para la labor a desempeñar de venezolano y el cumplimiento de sus derechos en esta rama.

Tabla 6.

Matriz normativa

TIPO DE NORMA	NUMERO	AÑO DE EMISION	NOMBRE	ARTICULO APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO
RESOLUCION	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Art. 1	Tiene por objeto establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas.
				Art. 25	Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con estándares Mínimos. <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación inicial 2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial. 3. Ejecución. 4. Seguimiento y plan de mejora. 5. Inspección, vigilancia y control

				Art. 28	<p>Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares Mínimos, los empleadores o contratistas deben realizar la autoevaluación de los estándares Mínimos. Los empleadores o contratistas deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, la cual tendrá un resultado que obliga o no a realizar un plan de mejora, así:</p> <p>Si el puntaje obtenido es menor al 60% - Crítico</p> <p>Si el puntaje obtenido esta entre el 60% y 85% - Moderadamente aceptable</p> <p>Si el puntaje obtenido es mayor al 85% - Aceptable</p>
DECRETO	614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país	Artículo 2	<p>Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; b. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; c. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de las organizaciones laborales que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; d. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo; e. Proteger la salud de los

					<p>trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;</p> <p>f. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.</p>
				Artículo 4	Las actividades de salud ocupacional en el país, lo harán bajo la dirección de Ministerios de trabajo y seguridad social y de salud las cuales se encargaran de determinar que se cumpla con las disposiciones reglamentarias en materia de Salud Ocupacional.
				Artículo 25	En todas las compañías debe existir un comité de medicina, higiene y seguridad industrial el cual debe estar conformado por igual número de representantes de los patronos y de los trabajadores y su función será participar de las actividades que se encuentran dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo y actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo.
				Artículo 27	Las cajas de compensación Familiar establecidas en el país deben servir como apoyo para llevar a cabo el plan de seguridad y salud en el trabajo de las empresas.

				Artículo 28	<p>Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:</p> <p>a. El programa será de carácter permanente;</p> <p>b. El programa estará constituido por 4 elementos básicos:</p> <p>1. Actividades de Medicina preventiva. 2. Actividades de Medicina del Trabajo. 3. Actividades de Higiene y Seguridad Industrial. 4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.</p> <p>c. Las actividades de Medicina preventiva, y Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada;</p> <p>d. Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo;</p> <p>e. La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.</p>
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras	Art. 1	<p>Sistema General de Riesgos Laborales:</p> <p>Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como</p>

			disposiciones en materia de Salud Ocupacional.		consecuencia del trabajo que desarrollan.
					Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como seguridad y salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
					Programa de salud ocupacional: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo
				Artículo 3	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 o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

				Artículo 4	Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes
				Artículo 14	Los trabajadores dependientes, independientes, el personal no uniformado de la policía y el personal civil de las Fuerzas Militares estarán obligados a cumplir los estándares mínimos del Sistema de Garantía de la Calidad de Riesgos Laborales en lo relacionado al cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidas en la normatividad vigente del sistema de riesgos laborales.

				Artículo 42	<p>Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, <i>adscritas al Ministerio de Trabajo</i> con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO 2o. Las entidades de seguridad social y los integrantes de las Juntas Regionales y Nacionales de Invalidez y los profesionales que califiquen, serán responsables solidariamente por los dictámenes que produzcan perjuicios a los afiliados o a los Administradores del Sistema de Seguridad Social Integral, cuando este hecho esté plenamente probado.</p>
Resolución	2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad	Artículo 1	<p>Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez 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.</p>

			Industrial en los lugares de trabajo.	Artículo 2	<p>Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. - De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. - De 500 a 999 trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. - De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. <p>Diez 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.</p>
Decreto	1530	1996	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994	Artículo 4	Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador. Compilado por el art. 2.2.4.1.6, Decreto Nacional 1072 de 2015.
				Artículo 6	Entidades administradoras de riesgos profesionales, Compilado por el art. 2.2.4.1.1, Decreto Nacional 1072 de 2015.
				Artículo 8	Prestaciones a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales. Será responsable del pago de las prestaciones de que trata el Decreto 1295 de 1994, la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir un accidente de

					trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional.
Decreto	723	2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones	Artículo 2	Campo de aplicación. El presente decreto se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo.
				Artículo 7	Documentos o soportes para la afiliación. Para la afiliación ante la Administradora de Riesgos Laborales, el contratante debe presentar el formulario físico o electrónico establecido para tal fin por el Ministerio de Salud y Protección Social, así como los soportes que se requieran. El formulario debe contener como mínimo, el valor de los honorarios, las circunstancias de tiempo, modo, lugar y la clase de riesgo.
				Artículo 25	Otras disposiciones. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales no configura relaciones laborales entre el contratante y el contratista.
Ley	100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se	Modifiquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994	Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: 1.Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas

			dictan otras disposiciones		vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.
				Artículo 43	Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Créase la Junta Nacional para la Calificación de los Riesgos de Invalidez con sede en la capital de la República, integrada por un número impar de miembros designados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
				Artículo 161	Deberes de los Empleadores. Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: 4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social. PARAGRAFO. Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y 23 del Libro Primero de esta Ley. Además, los perjuicios por la negligencia en la

					información laboral, incluyendo la su declaración de ingresos, corren a cargo del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente.
				Artículo 249	Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional. Las pensiones de invalidez originadas en accidente de trabajo o enfermedad profesional continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes, salvo lo dispuesto en relación con el sistema de calificación del estado de invalidez y las pensiones de invalidez integradas a que se refieren los artículos siguientes.
				Artículo 250	Calificación del Estado de Invalidez. La calificación del estado de invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se sujetará a lo dispuesto en esta Ley para la calificación de la invalidez por riesgo común.
RESOLUCIÓN	1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Artículo 2	Objeto. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su

					recurrencia.
				Artículo 3°	<p>Definiciones. Para efecto de lo previsto en la presente resolución, se adoptan las siguientes definiciones:</p> <p>Incidente de trabajo: Suceso acaecido 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.</p> <p>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 ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.</p> <p>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).</p> <p>Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico;</p>

					quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.
				Artículo 14	Remisión de investigaciones. El aportante debe remitir a la Administradora de 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 definidos en el artículo 3° de la presente resolución.
DECRETO	1443	2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Artículo 10	Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: <ol style="list-style-type: none"> 1. Procurar el cuidado integral de su salud; 2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud; 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de

					capacitación del SG- SST; y 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
				Artículo 12. Parágrafo 3.	El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

Nota. Autoría propia (2020)

Lo que pretende con la Tabla No.6 es que la población migrante venezolana tenga mayor claridad en cuanto al tema normativo en riesgos laborales en Colombia. Teniendo en cuenta la tabla No.6 se tomó la normativa más importante y vigente a la fecha para de esta manera dar a conocer a la población migrante de la fundación Famig por medio de la cartilla los derechos aplicables en cuanto a Riesgos laborales.

Los lineamientos que se van a plasmar en la cartilla son:

1. Requisitos.

- Estar legalmente establecidos, Art. 2.2.1.11.5.7 Decreto 1067 de 2015 (Cancillería, 2015).
- Tener permiso especial permanencia PEP – PEPFF laboral
- Oportunidad de homologar estudios (Documentación).
- Obtener la visa de trabajo correspondiente, que permita desempeñar su profesión, ocupación, actividad laboral u oficio en el país.
- Si es por primera vez o la visa está vencida, debe solicitar en un Consulado Colombiano en el exterior, la visa temporal del trabajador.
- El ingreso como turista no le permite ejercer una actividad laboral, ni obtener la visa temporal del trabajador en Colombia.

- Para ejercer la profesión o actividad regulada establecida en la visa, deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos para los nacionales colombianos consagrados en las normas vigentes y acreditará los documentos respectivos tales como la homologación o convalidación de títulos, el permiso licencia provisional, matrícula, tarjeta profesional o constancia de experiencia expedido por los Consejos Profesionales o autoridad competente según corresponda.
- Para las profesiones u oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.
- Si es titular de Visa cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, puede trabajar en el país; para lo cual debe obtener autorización en su visa. Si se trata de una profesión regulada debe cumplir con los requisitos exigidos para los nacionales colombianos.
- Si la visa tiene una vigencia superior a tres (3) meses, debe inscribirse en el registro de extranjeros y obtener la Cédula de Extranjería.

1. Que son los riesgos laborales en Colombia.

Según la ley 1562 de 2012 el sistema general de Riesgos Laborales Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

1. Beneficios.

Teniendo él cuenta el Decreto 1295 de 1994, los afiliados a Riesgos laborales tendrán derecho a:

- a. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- b. Servicios de hospitalización.
- c. Servicio odontológico.
- d. Suministro de medicamentos.
- e. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.

f. Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.

g. Rehabilitaciones física y profesional.

h. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional^{<1>}, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales^{<1>}.

2. Clases de riesgo (Ver tabla No. 6 ley 1295 de 1994 Artículos 25 y 26).

3. Entidades prestadoras del servicio (Fasecolda, s.f.)

- Axa Colpatría
- Colmena seguros.
- Aurora S.A
- Seguros Bolívar
- Equidad seguros
- Positiva compañía de seguros.
- Seguros de vida Alfa S.A.
- Sura.

4. Proceso de afiliación, para empresas y personas naturales.

“El contratante debe diligenciar completamente el formulario electrónico de afiliación de trabajadores independientes - contratistas, ubicado en la opción "Gestión administrativa - Afiliación de independientes" de www.arlsura.com. Adicionalmente debe descargar el formato carta de afiliación de trabajadores independientes que se encuentra en dicho formulario, personalizar con la información del contratante y adjuntarlo al formulario previamente firmado por el representante legal en formato PDF a través de la opción "cargar carta". Este documento soporta los anexos de Contrato de prestación de servicios, AFP y EPS de todos los independientes, por lo tanto, no es necesario anexarlos.

Si el contratante se encuentra afiliado a la ARL SURA, deberá realizar el proceso de afiliación de trabajadores independientes a través de los Servicios en Línea de www.arlsura.com.” (Sura, s.f.).

Como se puede ver en la Tabla No. 7 se ven con más claridad los requisitos para personar jurídicas y naturales, para de esta manera complementar el tema expuesto anteriormente.

Tabla 7.

Requisitos Necesarios para afiliación de Empresas y Personas Naturales

ANEXOS	TIPO DE AFILIACIÓN		IMPORTANTE TENER EN CUENTA
	EMPR ESA NUEVA	EMPRE SA QUE INGRESA COMO TRASLADO	
FORMULARIO DE AFILIACIÓN	x	x	Todos los campos del formulario deben ser diligenciados.
			* La firma del representante legal debe coincidir en el formulario de afiliación - cámara de comercio o equivalente y debe ser la persona que aparece en la fotocopia del documento de identificación.
			* Mínimo debe existir un centro de trabajo con el porcentaje de cotización de la actividad económica de la empresa.
			* Sí la empresa ingresa como traslado de ARP debe conservar las tarifas y clases de riesgo que se tenían asignadas a cada centro en la anterior administradora, si no coincide con la actividad principal la empresa afiliada

			<p>a los tres meses de haber iniciado cobertura podrá solicitar la reclasificación.</p> <p>* Las empresas que se trasladan deben reportar en el periodo de transición las novedades a ambas ARL, hasta el inicio de cobertura.</p>
<p>CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O SU EQUIVALENTE *1</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>La certificación deber ser expedida con mínimo tres meses vigencia.</p>
			<p>*1 Los equivalentes son:</p>
			<p>*Colegios y Universidades: Resolución o Permiso de funcionamiento expedido por el ICFES</p>
			<p>*Establecimientos de comercio: Registro mercantil§ Personas Jurídicas: Certificado de existencia y representación legal (son las empresas que su nombre comercial termina en S.A.S - S.A – Ltda. – Sociedad en Comandita.</p>
			<p>* Personas naturales: Copia documento de identificación</p>
			<p>*Hospitales: Resolución de la Regional de Salud o el Certificado del Ministerio de Salud.</p>
			<p>*Alcaldías: Acta de posesión del alcalde.</p>
			<p>*Consortios: Acta o acuerdo donde registren las firmas de quienes van a conformar el consorcio.</p>

			<p>* Agrupadoras- agremiación o asociación: Resolución o aprobación de funcionamiento expedida por el Ministerio de Protección Social para la afiliación colectiva de trabajadores.</p>
			<p>* Cooperativas y Pre cooperativas de trabajo asociado: Certificado de Existencia y Representación legal expedido por la Superintendencia de Economía Solidaria.</p>
			<p>* Notarias: Acta de posesión Notario</p>
			<p>* Contratos Sindicales: Nota de depósito en el ministerio de protección social (debidamente radicado)</p>
FOTOCOPIA DE NIT	x	x	<p>* Excepto para personas naturales que no sean comerciantes</p>
RELACIÓN INICIAL DE TRABAJADORES	x	x	<p>* Para más de 20 afiliados debe ser en medio magnético.</p> <p>* La asignación de los centros de trabajo debe coincidir con los creados en el formulario de afiliación.</p> <p>* Los afiliados deben distribuirse en todos los centros de trabajo creados</p>
COPIA DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL REPRESENTANTE LEGAL	x	x	

<p align="center">COPIA DE ULTIMOS TRES PERIODOS PAGADOS DE CADA CENTRO DE TRABAJO PAGADOR</p>		<p align="center">x</p>	<p align="center">* Las copias deben tener el código de transacción o estado de pagado.</p>
<p align="center">CARTA DESAFILIACIÓN CON SELLO DE LA ANTERIOR ARP</p>		<p align="center">x</p>	
<p align="center">CARTA DE MOVILIDAD</p>		<p align="center">x</p>	<p align="center">* La carta debe tener la firma del representante legal.</p>
<p align="center">FORMATO AUTORIZACIÓN PARA REPORTE Y CONSULTA DE ANTECEDENTES COMERCIALES Y CREDITICIOS</p>	<p align="center">x</p>	<p align="center">x</p>	<p align="center">* Si la afiliación corresponde a una persona natural o jurídica con menos de 16 afiliados, es factible la solicitud de diligenciamiento del formato F2397-DAF Autorización para reporte y consulta de antecedentes comerciales y crediticios.</p>
<p align="center">CARTA AFILIACIÓN CTA Y PRECOOPERATIVAS</p>	<p align="center">CTA y Pre cooperativas Trabajo asociado</p>		<p>Carta Afiliación CTA y Pre cooperativas donde certifiquen que cumplen con los requisitos exigidos por el Decreto 4588 de 2006 y en virtud de ellos certifican que las personas por las cuales la cooperativa adelante los trámites de afiliación revisten la condición de asociados y prestan un trabajo personal a través de la Cooperativa o Pre cooperativa</p>
<p align="center">COPIA DEL CONTRATO SINDICAL DEBIDAMENTE</p>	<p align="center">Contratos Sindicales</p>		

DEPOSITADO EN EL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL		
---	--	--

5. Normatividad aplicable.

- Ley 766 de 2002 (Ver tabla No.6)(Arl Sura, 2002)
- Decreto 0312 (Ver tabla No.6). (Arl Sura, 2019)

La cartilla va a recibir como resultado final los comentarios de la fundación Famig, se realizó una encuesta que permitió evidenciar el grado de satisfacción y que tan útil fue este material para las partes interesadas.

La cartilla fue entregada por medio de correo electrónico al docente Carlos Alberto Dussan quien es el líder del proyecto y quien tiene contacto con la fundación Famig de la Universitaria Agustiniana, el resultado de esta según lo indica el docente fue favorable y sin corrección alguna.

Conclusiones

Se evidencia que la población venezolana se encuentra en gran desventaja frente a la población colombiana en cuanto al tema laboral debido a que según estadísticas la mayoría de esta población no se encuentra legalmente establecida en Colombia y eso no les permite emplearse formalmente perdiendo de esta manera todos los beneficios en cuanto a Riesgos laborales.

Este proyecto ha contribuido para identificar y resaltar los puntos, como la importancia de estar establecidos legalmente en Colombia y de esta manera lograr entrar a disfrutar de los beneficios en cuanto a la afiliación y prestación de servicios en Riesgos laborales que trae consigo la normatividad colombiana como se puede evidenciar en normas como la ley 1295 de 1994, el decreto 723 de 2013 y el decreto 0312 de 2019 entre otros.

Para dar conocer el resultado final de este proyecto se realizó una cartilla por que con este método se puede mostrar la información de una manera clara y completa lo que se pretendía plasmar teniendo en cuenta a la población a la que fue dirigida la cartilla.

Referencias

- Banco Mundial. (2018). Banco Mundial. Obtenido de Banco Mundial: file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Banco%20Mundial_MigracionDesdeVenezuelaAColombia.pdf
- Cancillería. (2015). Cancillería. Obtenido de Cancillería: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_1067_2015.htm
- Cancillería. (2018). Cancillería. Obtenido de Cancillería: <https://www.cancilleria.gov.co/documento-conpes-estrategia-atencion-migracion-venezuela>
- Consejo nacional de política económica y social. (2018). Documento Conpes. Obtenido de Consejo nacional de política económica y social: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>
- Dane. (2012). Dane. Obtenido de Dane: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/movilidad-y-migracion>
- El tiempo. (2017). Venezolanos, la migración más grande en la historia del país. El tiempo, págs. 1-5.
- Fasecolda. (s.f.) Fasecolda. Obtenido de Fasecolda: <https://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/companias-autorizadas/>
- Estadísticas venezolanos a Colombia por año (2012-2019). (s. f.). Portal Único del Estado Colombiano. Recuperado 20 de septiembre de 2020, de <https://www.datos.gov.co/Estadisticas-Nacionales/Entrada-de-Venezolanos-a-Colombia-por-a-o-2012-201/p7hq-8vsm>
- Migración Colombia. (2019). Fiscalía y Migracion Colombia desmantelan red dedicada a la falsificación de documentos y el tráfico de migrantes. Migracion Colombia, págs. 1-1. Obtenido de <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/1-informacion-general/27-oficinas/131-comunicaciones/132-sala-de-prensa/133-noticias/145-comunicados-2019/octubre-2019/fiscalia-y-migracion-colombia-desmantelan-red-dedicada-a-la-falsificacion-de-documentos-y->
- Migracion Colombia. (2020). Migracion Colombia. Obtenido de Migracion Colombia: <https://www.migracioncolombia.gov.co/historico-estadisticas/tag/infografias>

- Migración Colombia. (2020). Flujos migratorios 2020. Obtenido de Flujos migratorios 2020: <https://public.tableau.com/profile/migracion.colombia#!/vizhome/FlujosMigratorios-2020/FlujosMigratoriosdeColombianos2020>
- Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones edificio murillo toro. (2019). Gov.co. Obtenido de Gov.co: <https://www.datos.gov.co/Estadisticas-Nacionales/Entradas-de-extranjeros-a-Colombia/96sh-4v8d>
- Ministerio del trabajo. (s.f.). Ministerio del trabajo. Obtenido de Ministerio del trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/grupo-de-gestion-de-la-politica-de-migracion-laboral/ii-poblacion-objetivo/trabajadores-extranjeros-en-colombia>
- Morales, C. A. (2019). Como puede trabajar un venezolano de manera legal en Colombia? El tiempo, págs. 5-5. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/mundo/venezuela/como-puede-trabajar-un-venezolano-legalmente-en-colombia-339554>
- Normatividad de Riesgos Laborales (2020). Web. Recuperado de: <https://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/normatividad/leyes/>
- Secretaria senado. (1994). Secretaria senado. Obtenido de Secretaria senado: http://secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html#1
- Semana. (2018). En cinco olas, así ha sido la histórica migración de venezolanos. Semana, págs. 1-1. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/crisis-en-venezuela-migracion-historica-de-venezolanos-a-colombia/556758>
- Revista de Economía Mundial. (2006). Migraciones y mercado laboral. Revista de Economía Mundial, 171-193. Obtenido de Revista de Economía Mundial: <https://www.redalyc.org/pdf/866/86617194007.pdf>
- Requisitos necesarios para afiliación de independientes. (s. f.). ARL SURA. Recuperado 19 de septiembre de 2020, de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=488&Itemid=147
- Tasa de cotización. (2020). ARL SURA. Web. Recuperado de: https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1426
- Universidad de Buenos Aires. (s.f.). Scielo. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000100005

Universidad del Externado. (2019). El libre pensador. Obtenido de El libre pensador:
<https://librepensador.uexternado.edu.co/la-inmigracion-venezolana-impacta-al-mercado-laboral-en-colombia/>

Universidad del Externado. (2020). Panorama de migrantes. Obtenido de
<https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/03/Panorama-laboral-de-los-migrantes.pdf>:

Anexos

Encuesta realizada tanto a la fundación como al profesor encargado del tema del proyecto:https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdy91Qi7O-yZUgQk8U5raj78dWD-Li41x43hTSsK7CUd_-naw/viewform?usp=sf_link