

CARTILLA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LAS EMPRESAS**

• JUNTOS •
–POR UN TRABAJO–
SEGURO Y SALUDABLE

PNSST 2013 - 2021



PRESENTACIÓN

El Ministerio del Trabajo, ha desarrollado la siguiente cartilla como herramienta metodológica que tiene como objeto dar las directrices para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST), las cuales deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Esta cartilla se fundamenta en el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, que estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en el Decreto 472 de 2015 por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en Colombia.

Las empresas en cumplimiento de la normatividad legal vigente deben estructurar y aplicar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con la implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

Esta cartilla forma parte del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, establecido en la Línea 2, del objetivo 2.4.1, que define realizar la actividad 2.4.1.2 y la actividad 2.4.1.4, para dar cumplimiento al logro 2.

El trabajo es para ganarse la vida...NO para perderla

MARIELA DEL SOCORRO BARRAGÁN BELTRÁN
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

LETTY ROSMIRA LEAL MALDONADO
Directora de Riesgos Laborales

GINA MAGNOLIA RIAÑO BARÓN
Secretaria General OISS

1. COLOMBIA.Ministerio del Trabajo.DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. (26 mayo 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, D.C., 2016. Versión Actualizada p.85



CLARA LÓPEZ OBREGÓN

Ministra del Trabajo

MARIELLA BARRAGÁN BELTRÁN

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

FRANCISCO JAVIER MEJÍA

Viceministro de Empleo y Pensiones

JORGE BERNAL CONDE

Secretario General

LETTY ROSMIRA LEAL MALDONADO

Directora de Riesgos Laborales

4



GINA MAGNOLIA RIAÑO BARÓN

Secretaria General

GUSTAVO RIVEROS APONTE

Director a.i. del Centro Regional para
Colombia y el Área Andina

CONRADO ADOLFO GÓMEZ VÉLEZ

Director del Centro de Investigación y
Formación de Recurso Humano para
Colombia y el Área Andina

ISBN 978-958-59366-5-2

Autor Institucional:

Ministerio del Trabajo

Coautor

OISS

Consultores OISS

Ana María Gutiérrez Strauss

Germán Eduardo Riaño Merchán

Iveth Marysol Pérez Díaz

Jorge Enrique Bolívar

Equipo Técnico

Marcela Soler Guío

Jorge Fernández Vargas

Dirección de Riesgos Laborales

Diseño y diagramación

Rafael Posada Rueda

Juan Sebastián Galeano Ardila

CONTENIDO

	PÁG.
<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> Parte 1 </div>	<p>OBJETIVO Y GLOSARIO DE TÉRMINOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • NORMATIVIDAD DEL SG-SST • OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DEL SG-SST, DECRETO 1072 DE 2015 • RECURSO HUMANO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST <p style="text-align: right;">8</p>
<div style="background-color: #76b82a; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> Parte 2 </div>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - CONCEPTOS BÁSICOS -</p> <ul style="list-style-type: none"> • COMPONENTES DEL SG-SST • SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES • ESTÁNDARES MÍNIMOS DE CALIDAD <p style="text-align: right;">15</p>
<div style="background-color: #e67e22; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> Parte 3 </div>	<p>METODOLOGÍA PARA IMPLEMENTACIÓN DEL SGSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • PASO 1 EVALUACIÓN INICIAL SG – SST • PASO 2 PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA EVALUACIÓN INICIAL • PASO 3 EJECUCIÓN DEL SG-SST • PASO 4 SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA • PASO 5 INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL <p style="text-align: right;">21</p>
<div style="background-color: #c0392b; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> Parte 4 </div>	<p>SANCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <p style="text-align: right;">35</p>

INTRODUCCIÓN

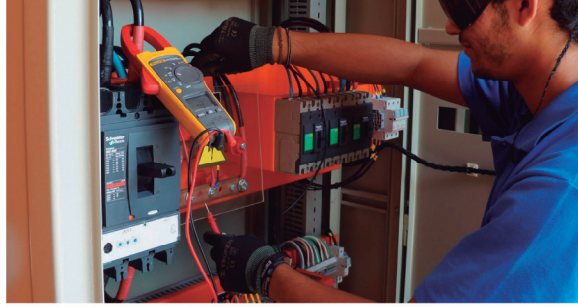
En este documento se presentan aspectos relativos a facilitar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para todos los empleadores y contratantes en el territorio nacional.

La primera parte comprende el objetivo, el glosario de términos y el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con el SG-SST.

La segunda parte comprende los aspectos que componen un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares de Calidad, enmarcados en un Sistema de Garantía de la Calidad.

La tercera parte comprende la ruta en cinco pasos para la implementación del SG-SST en los lugares de trabajo.

En la cuarta parte se presenta la normatividad relacionada con las sanciones por no cumplimiento de las acciones definidas en la implementación del SG-SST por parte de los empresarios y contratantes.



Parte

1

OBJETIVO Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

OBJETIVO

Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales; para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
8. **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
9. **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

10

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

14. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

- 16. Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- 17. Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- 18. Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- 19. Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- 20. Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- 21. Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 22. Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- 23. Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- 24. Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- 25. Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- 26. No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

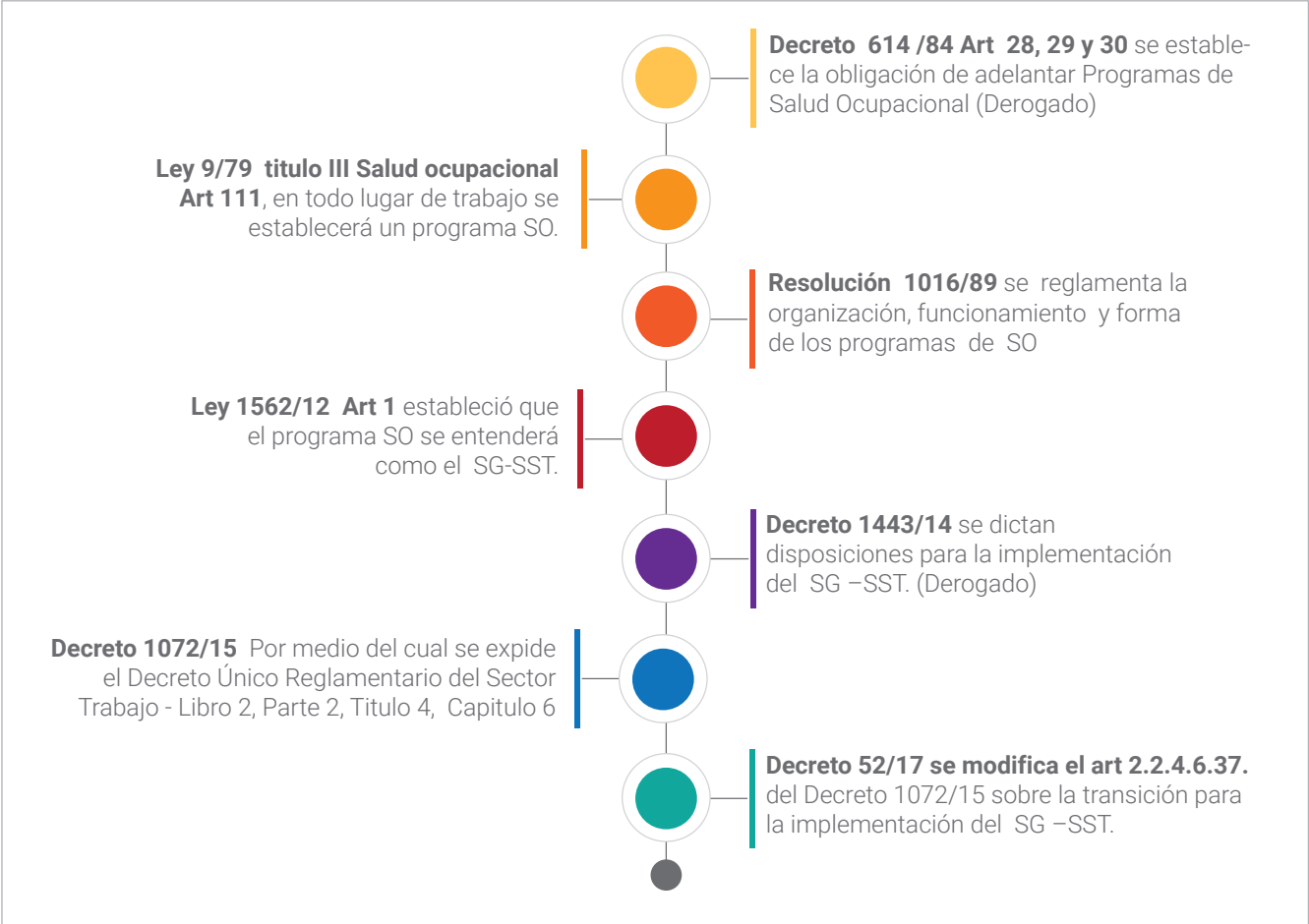
- 27. Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- 28. Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- 29. Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- 30. Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- 31. Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- 32. Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- 33. Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- 34. Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- 35. Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- 36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.²

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.2.

² COLOMBIA. Ministerio del Trabajo. DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. (26 mayo 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, D.C., 2016. Versión Actualizada p.85-88

NORMATIVIDAD DEL SG-SST

ANTECEDENTES NORMATIVOS



En el año 2015, el Ministerio del Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que reemplaza el Decreto 1443 de 2014.

El SG-SST, tiene la finalidad que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo, define ampliar el periodo de transición por medio del Decreto 52 de 2017 para la implementación del SG-SST, a partir del 1 de junio de 2017; y en dicha fecha dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las cinco fases para su implementación.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DEL SG-SST, Decreto 1072 de 2015

Obligaciones empleador (Artículo 2.2.4.8)

- * Política e integración en decisiones gerenciales
- * Responsabilidades
- * Rendición de cuentas
- * Recursos, plan de trabajo
- * Cumplimiento legal
- * Gestionar peligros, prevención y promoción
- * Incentivar participación trabajadores

Obligaciones de la ARL (Artículo 2.2.4.9)

- * Capacitar al COPASST
- * Asesoría y asistencia técnica para implementar el SG - SST

Responsabilidades de los trabajadores (Artículo 2.2.4.10)

- * Cuidar su salud
- * Informar el estado de salud
- * Cumplir con las normas
- * Informar los peligros
- * Participar en capacitaciones
- * Aportar cumplimiento de objetivos del SG-SST

14

CONSULTE LAS NORMAS EN LA SIGUIENTE DIRECCIÓN WEB

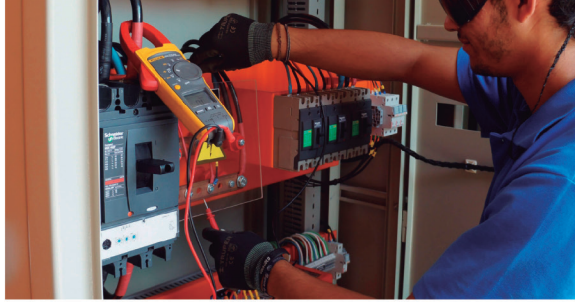
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst/normatividad-SG-SST.html>

- Decreto 1443 de 2014 - Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incluido en Dec. 1072/15
- Decreto 1072 de 2015 - Único reglamentario del sector trabajo
- Decreto 171 de 2016 - Prorroga del SG-SST
- Decreto 052 de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Recurso Humano para la implementación del SG-SST:

La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador con el acompañamiento del recurso humano idóneo.

- El diseño y administración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para las empresas y contratistas de todos los niveles de clasificación en Riesgo, será realizado por personal con título de profesional en SST o médico, psicólogo, ingeniero y otros profesionales con título de postgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas con licencia vigente en Salud Ocupacional otorgada por la Secretaria Seccional o Distrital de Salud, acorde con la Resolución 4502 de 2012 o la norma que lo modifique.
- Las empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II y III, el SGSST en la microempresa podrá ser diseñado, administrado y ejecutado, por técnicos o tecnólogos en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de SST y que acrediten la aprobación del curso virtual de capacitación de cincuenta (50) horas. (Artículo 5, Resolución 1111 de 2017)



Parte

2

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
- CONCEPTOS BÁSICOS -

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – CONCEPTOS BÁSICOS

La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

COMPONENTES DEL SG-SST

Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

16 Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Gestión de los peligros y riesgos: El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que, se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

A continuación se presenta una tabla resumen en cinco pasos para implementar el SG-SST por las empresas o contratantes.

QUE HACER	PROPÓSITO U OBJETIVO	ESPECIFICACIONES	ACTIVIDAD (Cómo)	RESPONSABLE (Quién)
Evaluación inicial	Es la autoevaluación que debe realizar la empresa inicialmente para poder identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para establecer el plan de trabajo anual (cronograma) o para actualizar el existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015	Se debe aplicar como punto de partida y como línea base para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con cada uno de los estándares en Seguridad y Salud	Aplicando el formato de evaluación propuesto por el Ministerio del Trabajo, seleccionando los puntos a evaluar acorde con los estándares de calidad requeridos según tamaño de empresa. Para lo cual se remitirá a la normativa vigente de Estándares de Calidad	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares mínimos de calidad.

Continúa en la página siguiente

TENER EN CUENTA QUE:

Existen dos guías técnicas elaboradas por el Ministerio del Trabajo sobre el SG-SST, las cuales se pueden consultar en la página web: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst/publicaciones-SGSST/guias-SGSST.html>

- Guía técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias.
- Guía técnica para la implementación del SG-SST para MIPYMES

QUE HACER	PROPÓSITO U OBJETIVO	ESPECIFICACIONES	ACTIVIDAD (Cómo)	RESPONSABLE (Quién)
Plan de Mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación	Acorde con los resultados de la evaluación inicial se debe elaborar un plan de mejora a desarrollar, con el objeto de lograr el cumplimiento de todos los estándares de calidad	El plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento; y la ejecución del plan debe estar orientada a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro. Ver propuesta en la Guía Técnica de implementación del SG-SST del formato a diligenciar. Página 22.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
Ejecución del SGSST	Es la puesta en marcha del SGSST en coherencia con la autoevaluación y el plan de trabajo (plan de mejoramiento inicial)	De acuerdo a la autoevaluación realizada y el plan de mejoramiento inicial, el empleador deberá ejecutar las actividades establecidas en el plan anual de trabajo.	Disponiendo de los recursos financiero, técnico y de personal idóneo para la realización de las actividades definidas previamente en el plan de trabajo anual, en conjunto con el responsable del SG-SST y el COPASST o Vigía de SST	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución desarrollo e implementación del SGSST. Y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme con los estándares mínimos de calidad	De acuerdo con los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe elaborar un plan de mejora dentro del plan anual de trabajo del sistema.	Acorde con el plan de acción propuesto de mejora, se hace el seguimiento y comentarios a la ejecución del mismo, para dar cumplimiento a la intervención de acciones propuesta. Ver modelo de formato en Anexo 7, página 43 de la Guía Técnica de implementación del SG-SST del Ministerio del Trabajo	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
Inspección, Vigilancia y Control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el SGSST (visitas y actividades de inspección, vigilancia y control del sistema)	Las actividades de Inspección, Vigilancia y Control se realizarán en forma permanente en las diferentes fases del Sistema de Gestión de SST.		La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos de calidad

SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015, establece en el Capítulo 7. Artículo 2.2.4.7.1., el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015 como parte de las obligaciones de los empleadores, en desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), está la de garantizar que operan dando cumplimiento a la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales (SGC-SGRL).

EL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD, TENDRÁ LOS SIGUIENTES COMPONENTES:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
.....
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
.....
3. Sistema de Acreditación.
.....
4. Sistema de Información para la Calidad.
.....

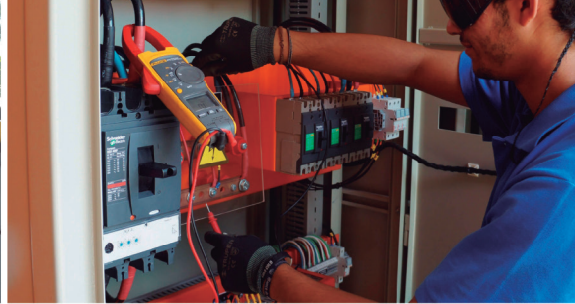
Que el parágrafo 1 del artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, para efectos de operar el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, que deberán cumplir los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad.

ESTÁNDARES MÍNIMOS DE CALIDAD

Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para los empleadores, se definen en el Artículo 2.2.4.7.5. del Decreto 1072 de 2015; como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y los estándares mínimos serán específicos y particulares para cada empresa o institución, según los lugares, sitios o centros de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica, los riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores.



Parte

3

METODOLOGIA PARA IMPLEMENTACIÓN
DEL SGSST

METODOLOGÍA PARA IMPLEMENTACIÓN DEL SGSST

Paso 1

Evaluación inicial SG – SST



La evaluación inicial deberá realizarse una única vez. Decreto 1072/15 artículo 2.2.4.6.16.

Ver formato propuesto en la Guía Técnica para la implementación del SG-SST en el Anexo 1, página 34. Consulte en la página web: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia_tecnica_de%20implementacion_del%20SG_SST_para_Mipymes.pdf

CICLO	ESTÁNDAR		
I. PLANEAR	RECURSOS	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	
		Evaluación inicial del SG – SST	
		Plan Anual de Trabajo	
		Conservación de la documentación	
		Rendición de cuentas	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.	
		Comunicación	
		Adquisiciones	
		Contratación	
	II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD	Condiciones de salud en el trabajo
			Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS		Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos	
GESTIÓN DE AMENAZAS		Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG –SST	Gestión y resultados del SG-SST.	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.	

Estos documentos, registros o soportes gráficos, en programas de cómputo, etc., permitirán que se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos.

Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles. Protegidos contra daño, deterioro o pérdida. Deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.13.

Ejemplo para la implementación del paso 1

Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo (Por escrito)

24



Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf
Artículo 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6

Debe incluir los siguientes objetivos:

- 1** Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- 2** Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.
- 3** Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Y que cumplan con los siguientes criterios:

- Medibles, cuantificables y tener metas
- De conformidad con la política de SST
- Coherente con el plan de trabajo anual
- Estar documentados y estar comunicados
- Ser revisados y evaluados, mínimo una (1) vez al año
- Compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente

Matriz Legal

Se hace necesario que se elabore la Matriz Legal, que incluya toda la normatividad vigente en todos los aspectos que dé cobertura al sector económico específico. Hay diferentes modelos de matrices. Lo que se espera es que cubra con los siguientes aspectos la matriz:

A. Matriz Legal General

- Fecha de Actualización
- Norma
- Emisor
- Descripción de la norma
- Exigencia de la norma
- Evaluación cumplimiento del requisito
 - * Responsable
 - * Cumple (Si/No)
 - * Fecha
 - * Acción
- Registro
- Responsable del cumplimiento en la empresa

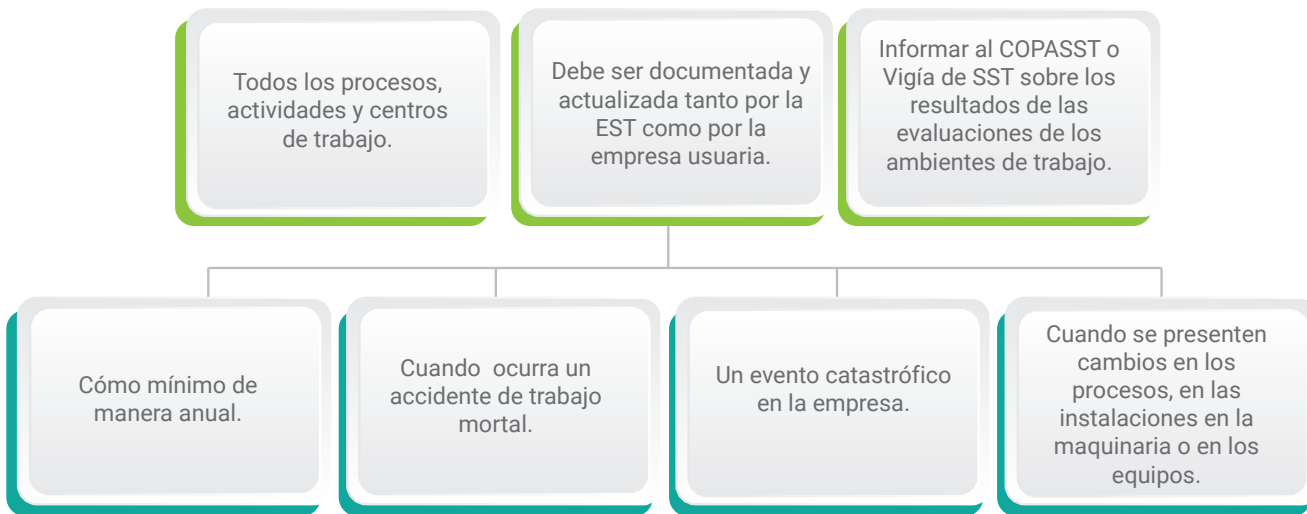
B. Matriz por Peligros del Proceso Productivo

- Peligro: Clasificación y descripción
- Norma
- Emisor
- Descripción
- Exigencia
- Verificación vigencia del requisito
 - * Frecuencia
 - * Responsables
 - * Fecha última revisión
- Evaluación cumplimiento del requisito
 - * Frecuencia
 - * Responsable
 - * Cumple (Si/No)
 - * Fecha
 - * Acción
- Registros
- Responsable del cumplimiento en la empresa

MATRIZ REQUISITOS LEGALES SG-SST														
Fecha de actualización:														
Peligro		VERIFICACIÓN VIGENCIA DEL REQUISITOS				EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO					REGISTROS	RESPONSABLE		
Clasificación	Descripción	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA	FRECUENCIA	RESPONSABLE	"FECHA ÚLTIMA REVISIÓN"	FRECUENCIA	RESPONSABLE			Cumple	
											Si	No		

Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos

Las empresas usuarias trabajaran conjunta y solidariamente para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, respecto al trabajador en misión.



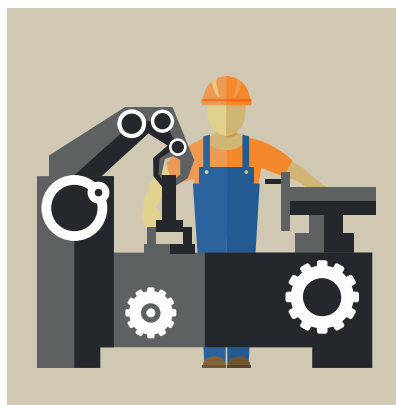
El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.



El trabajo preliminar indispensable para la evaluación de riesgos es determinar los procesos y la lista de actividades o situaciones de la operación para reunir la información necesaria, incluyendo tareas rutinarias y no rutinarias, por ejemplo de mantenimiento.



La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de Seguridad y Salud en el Trabajo, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización.



Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

Todos los trabajadores deben identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales.



Las empresas deben tener para manejo de la matriz de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos:

- Formato para recolectar información
- Incluir procesos, áreas o lugares y actividades
- Definir los peligros de cada actividad laboral

- Definir la fuente del peligro de cada actividad laboral
- Analizar las posibles consecuencias
- Identificar los controles existentes
- Contener medidas preventivas y correctivas para eliminar, reducir y controlar el riesgo.
- Capacitación: SG-SST, inspecciones de seguridad, investigación de incidentes y accidentes, estilos de vida saludable, estilos de trabajo seguro
- Registro de informes de investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Registro de inspecciones de seguridad

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos la determina el empresario de acuerdo con las actividades desarrolladas y sus características.

En la medida en que la identificación de peligros y evaluación de riesgos contenga información válida y priorizada permite cumplir adecuadamente con el propósito de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, convirtiéndose en una herramienta natural para definir la Gestión de Seguridad y Salud y por tanto el plan y cronograma de actividades del SG-SST.

Consulte en: Metodología de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos. Anexo 2, páginas 36 a 39, de la Guía Técnica de Implementación del SG-SST para Pymes.
http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia_tecnica_de%20implementacion_del%20SG_SST_para_Mipymes.pdf
http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.15, Parágrafo 1, 2, 3 y 4.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD

Los registros del funcionamiento del COPASST mínimos son:

- Actas de constitución, actas de reuniones y gestión en SST

Consulte en:
 Resolución 2013 de 1986, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Públicas y Empresas privadas. Ley 1562 de 2012, se cambió el nombre a Comité Paritario en SST y se formalizó con el Decreto 1443 de 2014.

Norma compilada en el Decreto 1072 de 2015.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Verificar los registros de funcionamiento del Comité:

- Actas de constitución
- Actas de reuniones
- Actas de conciliaciones
- Formatos utilizados

Consulte:
 Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
 Resolución 1356 de 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 - Comité de Convivencia laboral

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

- La revisión del programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo se realiza con los siguientes registros:
- Constitución comité Investigador
- Formato informes de investigaciones incidentes y accidentes leves
- Formato informes de investigaciones graves y mortales
- Metodología y procedimiento para investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Archivo de informes de investigación de incidente y accidentes de trabajo de trámite interno con la firma del Gerente
- Archivos de informes presentados a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo
- Registros estadísticos de accidentalidad

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.32.
Resolución 1401 de 2007

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y REENTRENAMIENTO

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de Capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a)

del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

La educación y formación de los trabajadores es fundamental para los trabajadores que son nuevos, con relación a la exposición a peligros propios de actividad de trabajo o labor, su identificación y medidas de control. Y para los trabajadores antiguos mantener el programa de reentrenamiento, como parte del seguimiento a la exposición y de la prevención de efectos en la salud.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.13.

PROGRAMA DE MANEJO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL - EPI

Los criterios para el control del programa de manejo de EPI se resumen en:

- Determinación de necesidades de equipos de protección personal; esta identificación y determinación se realiza en la Matriz de peligros y evaluación de riesgos.
- Promoción del programa de EPI, el trabajador debe participar en la selección y determinación de los elementos para su protección.
- Compras y estimativo de reposición; los factores a tener en cuenta son calidad, comodidad y relación costo- beneficio; inventario o stock necesario y almacenamiento.
- Capacitación y entrenamiento en el manejo de los EPI, su empleo, cuidado y alertas.
- Suministro por trabajador y cargo, controlar

que los ajustes de los EPI sean los adecuados al tamaño de los órganos del trabajador, verificar los registros de entrega y reposición.

- Uso; asegurar el empleo de los EPI por parte de los trabajadores, es obligación del Supervisor respectivo.
- Seguimiento y control: De la adaptación, el ajuste y la conformidad con los EPI asignados.
- Limpieza y Mantenimiento: Procedimientos, materiales y sustancias a emplear, sitios de depósito entre jornadas,
- Auditorías realizadas sobre el programa de manejo de EPI.
- Formularios empleados; verificación de los registros y archivos del programa.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.13.

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Contenido del plan para emergencias:

- Determinación de riesgos de emergencia.
- Análisis de vulnerabilidad.
- Estrategia para enfrentar la emergencia.
- Planes operativos normalizados en evacuación, incendio, rescate, evacuación de lesionados.
- Programa de instrucción y educación: Sobre

el plan para emergencias para el Comité de emergencias, Brigada de emergencias, y trabajadores.

- Sistemas de alarma y comunicaciones, puntos de activación de alarmas.
- Señalización e indicación de las vías de escape .
- Prácticas y simulacros, se debe realizar un simulacro por lo menos una vez al año.

PROGRAMA DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SUS PROCEDIMIENTOS

El programa de inspecciones de seguridad debe contener como mínimo los siguientes registros:

- Procedimiento para inspecciones informales.
- Registros existentes y formatos utilizados.
- Procedimientos para inspecciones planeadas de puntos críticos.
- Registros de inspecciones planeadas.
- Procedimientos para determinación e inspección de partes críticas para la seguridad o la producción. Tarjetas empleadas, registros.
- Procedimiento para inspecciones de orden y aseo.
- Listas de chequeo.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.25.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO

Se acepta que la clave de lo que determina la eficacia de un sistema de higiene y seguridad está en la cultura de prevención. La percepción de la cultura de la organización por parte de sus trabajadores dicta el comportamiento de éstos y, por lo tanto, la cultura determina si un determinado elemento del programa es o no eficaz.

La cultura no se crea mediante una política escrita, sino a través de un liderazgo que se traduce en actuaciones y decisiones cotidianas, y mediante la aplicación de sistemas que encaucen la actividad (la conducta) de directivos, supervisores y equipos de trabajo en el campo de la higiene y seguridad.

32 Es posible construir una cultura positiva mediante la implantación de sistemas de responsabilidad que aseguren las conductas y a través de esquemas que posibiliten, promuevan y hagan efectiva la participación del trabajador.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.24.

Programa de vigilancia epidemiológica

El empleador debe realizar programas de vigilancia epidemiológica, de acuerdo con los riesgos priorizados, que contemple el seguimiento médico y el número de mediciones ambientales que se requieran conforme a las técnicas estadísticas y de muestreo. Este programa debe quedar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; como mínimo se deben realizar los programas de vigilancia epidemiológica para los factores priorizados según actividad económica y labor.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.2, Artículo 2.2.4.6.12 y Artículo 2.2.4.6.16

Paso 2

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

Es necesario que los Responsables del SG-SST de las empresas usuarias diseñen y desarrollen su Plan de Trabajo anual del SG-SST, articulado entre las mismas, teniendo en cuenta los trabajadores en misión.

Incluye:

- La política
- La organización
- La planificación
- La aplicación
- La auditoría
- Las acciones de mejora para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos



Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.4, Artículo 2.2.4.6.17 y Artículo 2.2.4.6.34.

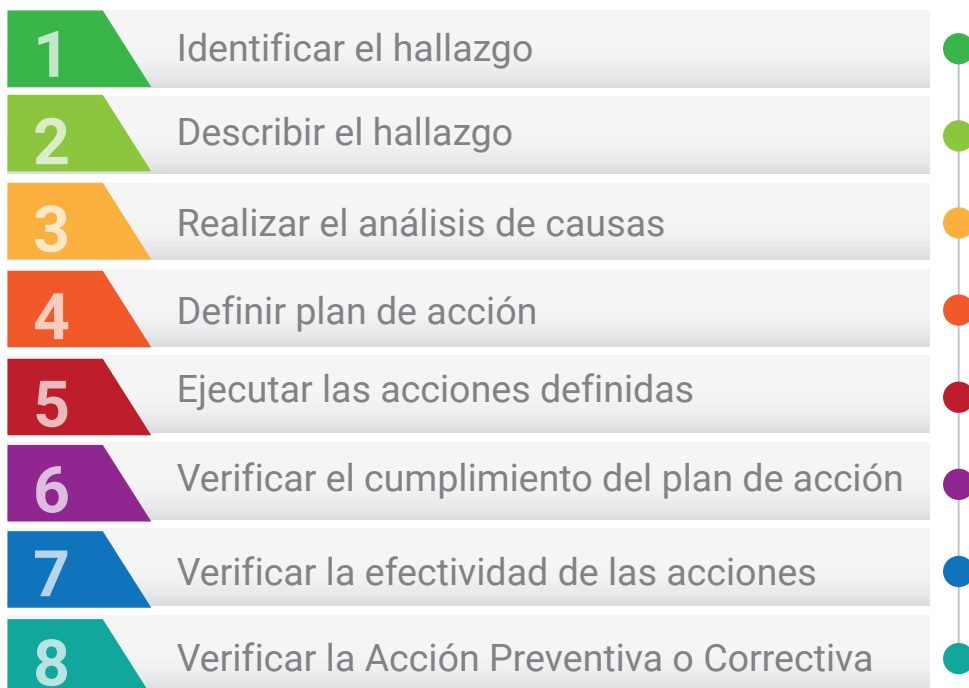
Paso 3

Ejecución del SG-SST

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.33.



Acción Preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Acción Correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Paso 4

Seguimiento y plan de mejora

El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención;
6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.
8. La alta dirección debe adelantar una revisión del SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año.

Los resultados deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud y al responsable del SG-SST para que definan e implementen las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf Artículo 2.2.4.6.31.

Paso 5

Inspección, Vigilancia y Control

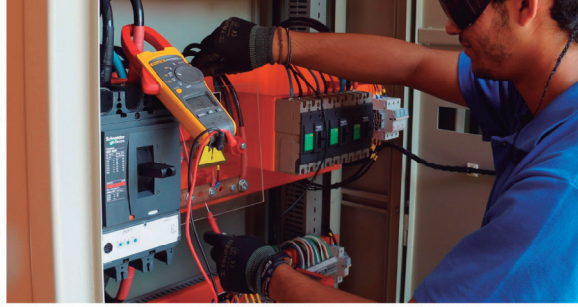
Los empleadores deben cumplir con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio.

Los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y los estándares mínimos serán específicos y particulares para cada empresa, según los lugares, sitios o centros de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica, los riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplimiento de estándares mínimos debe asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf.



Parte

4

SANCIONES

SANCIONES

La Ley 1610 de 2013 otorgó a los Inspectores Trabajo y Seguridad Social la competencia para la clausura del lugar de trabajo y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, de concurrir grave o inminente para seguridad o salud de los trabajadores.

El artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por los artículos 115 del Decreto 2150 de 1995 y 13 de la Ley 1562 de 2012, dispuso que corresponde a los Directores Regionales y Seccionales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, hoy Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, imponer las sanciones por violación a las normas de salud ocupacional y riesgos profesionales, hoy seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

Criterios de Graduación de las Multas por Infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 2.2.4.11.1. Objeto. Las normas del presente capítulo tienen por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

ARTÍCULO 2.2.4.11.2. Campo de aplicación. Las normas del presente capítulo se aplican a las actuaciones administrativas que adelanten los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales, y la Dirección de Riesgos Laborales de ese mismo Ministerio por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 2.2.4.11.3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y lo dispuesto en leyes especiales

ARTÍCULO 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.

11. La muerte del trabajador.

ARTÍCULO 2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SM-MLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
"Micro empresa"	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5,000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100,000 A 610,000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 a más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Consulte en: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1072_2015.pdf



Conozca los peligros de su sector económico ingresando a nuestro portal: fondoriesgoslaborales.gov.co



MINTRABAJO



MINISTERIO DEL TRABAJO

☎ Teléfonos PBX: (57-1) 4893900 y (57-1) 4893100

📍 Dirección: Carrera 14 No. 99-33 Bogotá - Colombia

🌐 www.mintrabajo.gov.co

OISS - COLOMBIA

☎ Teléfonos: (57 1) 7434591 - (57 1) 7434592

📍 Dirección: Carrera 7 No. 32 – 33, piso 7, Edificio Fenix

🌐 www.oiss.org

www.mintrabajo.cifooiss.com