

**DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA LUDOGAIA S.A.S CON BASE EN LA  
NORMATIVIDAD VIGENTE A 2016**



Ronald Andrés Moreno Escobar

Universidad Escuela Colombiana De Carreras Industriales – ECCI -  
Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Abril de 2016

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. RESUMEN</b>	3
<b>2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO</b>	5
2.2 Delimitación del tema	5
2.3 Descripción del Problema	6
2.4 Planteamiento de la Pregunta o Problema de Investigación	7
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b>	17
<b>4. CONTEXTO TERORICO</b>	18
<b>5. MARCO TEORICO</b>	22
<b>6. MARCO AUTORREFENCIAL</b>	26
<b>7. OBJETIVO GENERAL</b>	28
7.1 Objetivos Específicos	29
<b>8. HIPOTESIS</b>	30
<b>9. ESTADO DEL ARTE</b>	35
<b>10. METODOLOGÍA</b>	38
<b>11. TABLA DE FIGURAS</b>	43
<b>12. REFERENCIAS</b>	44
ANEXOS	46

## RESUMEN

La empresa objeto del presente estudio es Ludogaia S.A.S, esta es una empresa que se creó bajo la necesidad de satisfacer la necesidad del mercado por mano de obra calificada en eventos logísticos y/o recreativos para todo tipo de empresas o quien lo requiera en la ciudad de Bogotá. Esta empresa maneja todo tipo de contratos y en una gran mayoría su equipo de trabajo está por fuera de la empresa realizando labores pertinentes a la labor encomendada. Ludogaia S.A.S, ha crecido administrativamente de una manera empírica, pero con este crecimiento, la normatividad en materia de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se conoce y por ende no se está aplicando, es así como en esta empresa desean comenzar a conocer con mayor profundidad toda esta temática de manera detallada y responsable para con el trabajador y para con ellos mismo.

En la actualidad, en muchas empresas colombianas se tiene un concepto generalizado que los programas de Salud Ocupacional que no aportan nada significativo a la empresa, a pesar de las normas existentes y los cambios recientes, esto puede ser muy cierto en la medida en que muchos de estos planes solo son formatos estándar para ajustar a unas necesidades muy básicas de la empresa, pero no con el fin de una introspección más profunda al que hacer de la organización.

En el campo de la Gestión en seguridad y salud del trabajador, el gobierno y entidades privadas han venido trabajando con todo lo que conlleva el riesgo en las diferentes actividades de la organización y que generan un efecto muy negativo, más que todo en los trabajadores; en la

actualidad, con estos cambios en la ley se pretende que se pueda identificar la situación que afecta negativamente a la empresa para generar un costo-beneficio de todas las opciones que se puedan generar luego de un concienzudo diagnóstico.

## **DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **Delimitación del Tema**

El presente proyecto pretende diseñar y poner en ejecución el programa de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo en la empresa Ludogaia S.A.S, dejando claras las ventajas que este tipo de programas estén ajustados a las necesidades de la empresa teniendo en cuenta la normatividad vigente para el año 2016.

Las ventajas de desarrollar políticas serias de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el sector logístico se verán manifestadas claramente en la tasa de accidentalidad, en el ausentismo y en el uso de las herramientas apropiadas para desarrollar la labor contratada.

## **Descripción del problema**

En estos últimos años la protección a la salud de los trabajadores es un tema que ha venido creciendo, con más y más frecuencia se busca crear mecanismos que ayuden a disminuir las lesiones, las enfermedades y en casos más graves, la muerte por causas asociadas a la actividad laboral, aunque para muchas empresas hoy no es claro que se genera un valor agregado a sus organizaciones cuando las personas desarrollan día a día sus obligaciones están ilesos y sanos, esto hace que las empresas incurran en menos gastos al no tener que capacitar a una o varias personas y al no tener que pagar horas extras, en caso contrario se puede llegar hasta ver un aumento en la productividad.

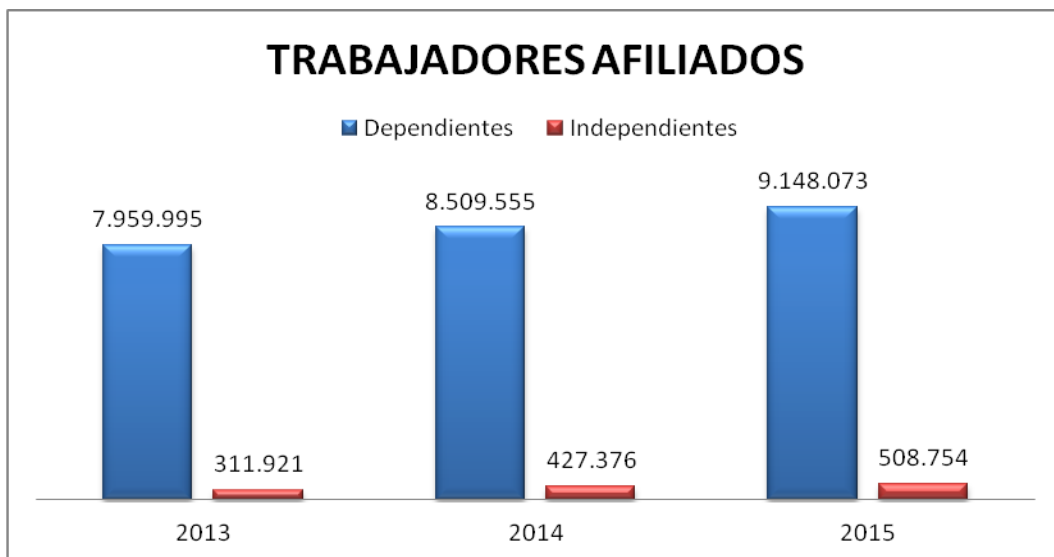
Según el Consejo Colombiano de Seguridad en un informe publicado en diciembre de 2014 en ese mismo año se produjo un incremento de nuevos afiliados del 7.6%, y si bien la mortalidad bajo, pasando de 752 en el 2013 a 479 en ese año, el número de accidentes laborales que se presentaron fueron de 1.842 por día, un dato alarmante, ya que eso representa un incremento del 24% frente a ese mismo periodo de tiempo del año anterior.

Ludogaia S.A.S preocupada por su tasa de ausentismo (La cual se maneja de manera empírica), y el alto valor económico que se paga por mes al capacitar a las nuevas personas, ha decidido adoptar las medidas que sean necesarias para entrar a mejorar esta situación, es por eso que desean un plan de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional que en primera medida les ayude a cumplir con los parámetros normativos, pero que les ayude a mejorar operativamente los aspectos anteriormente enunciados.

## Planteamiento de la pregunta o problema de investigación

Desde hace algunos años se han venido dando cambios en la legislación laboral Colombiana, pero de sobremanera en la protección a la seguridad y salud, el sector logístico, tiene unas características que se deben tener en cuenta, como la constante actividad física de la mayoría de sus trabajadores, como levantamiento de objetos, actividades que se deben realizar por fuera de la empresa, manejo de aparatos mecánicos, trato con el cliente interno y externo, entre otros. Por eso, con el fin de tener mayor claridad en la que se encuentra este sector de la economía, se hará la publicación de datos que ayudaran a una mejor contextualización de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Empezaremos en el contexto general de Colombia, haciendo un paralelo desde el año 2013 hasta el 2015, en la primera imagen vemos con cuántos trabajadores ha contado el Sistema General de Seguridad Social – SGSS – y el tipo de contrato por el cual se encontraban o se encuentran vinculados.



**Figura No 1**

Se puede observar claramente que el ingreso de trabajadores al SGSS se ha ido incrementando desde el 2.013 hasta el 2.015, esto es un factor positivo para la economía del país, pero con el crecimiento de trabajadores, vienen otros retos, como La Seguridad y Salud del Trabajador, y esto lleva a la siguiente imagen que trata sobre los accidentes de trabajo que se dieron en Colombia

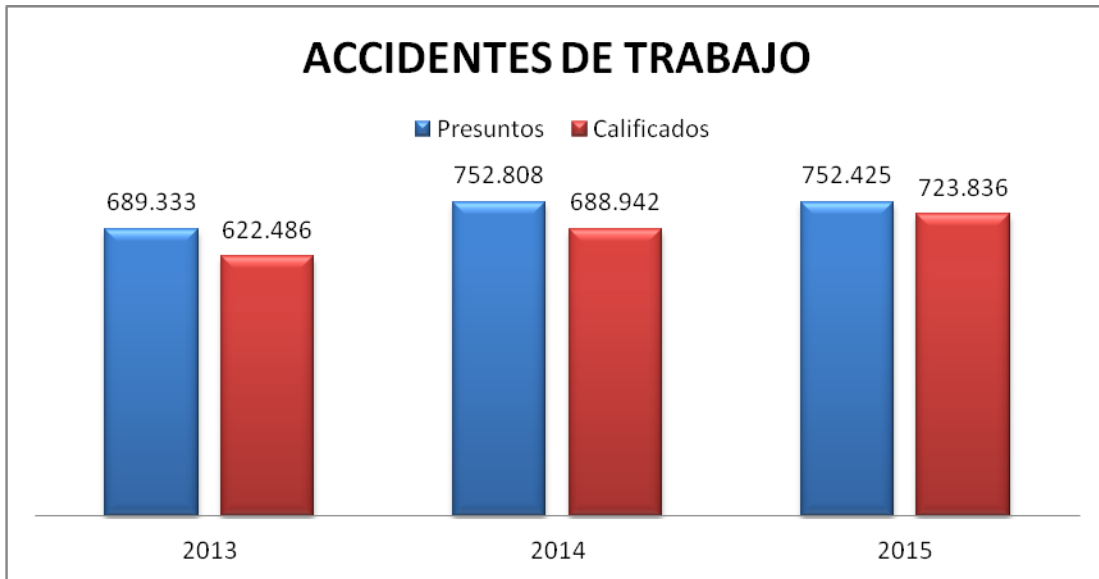


Figura No 2

Si bien, los accidentes de trabajo que están en investigación no han tenido una variación notoria, cabe resaltar que los accidentes calificados pasaron de 688.942 en 2.014 a 723.836 para 2.015. Para conceptualizar que es accidente de trabajo, se tomara el artículo 9 del decreto 1295 de 1994, “es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. “Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas del trabajo. Se considera también accidente de trabajo el que se produzca



durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador

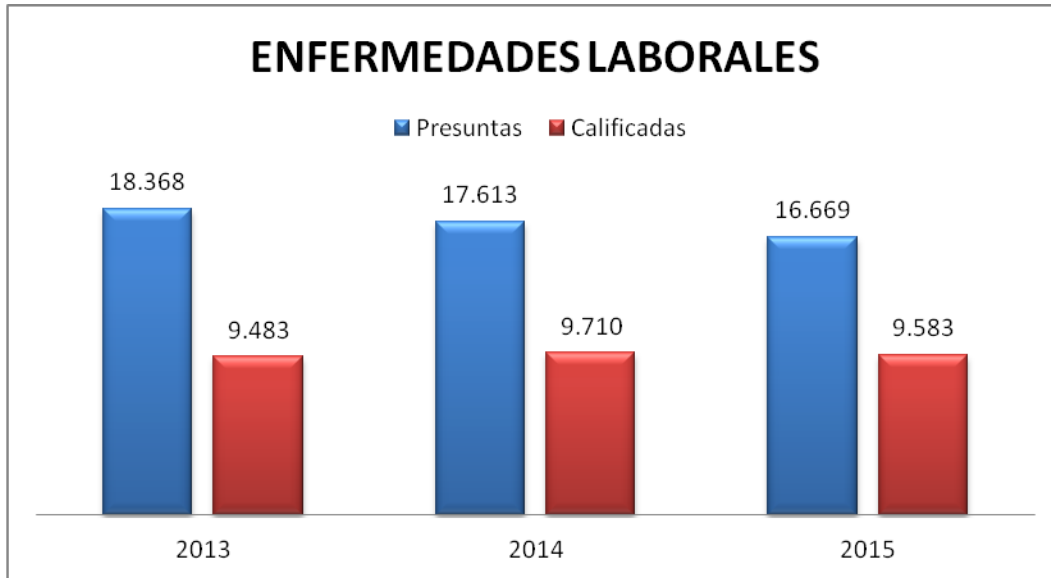


Figura No 3

En este mismo sentido, también hay enfermedades de trabajo, el concepto de acuerdo a la ley 1562 de 2012 es “la contraída como resultado a la exposición de factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

Lamentablemente también debemos tener en cuenta que los accidentes de trabajo y las enfermedades, pueden llegar a ser mortales, como veremos en el cuadro a continuación.

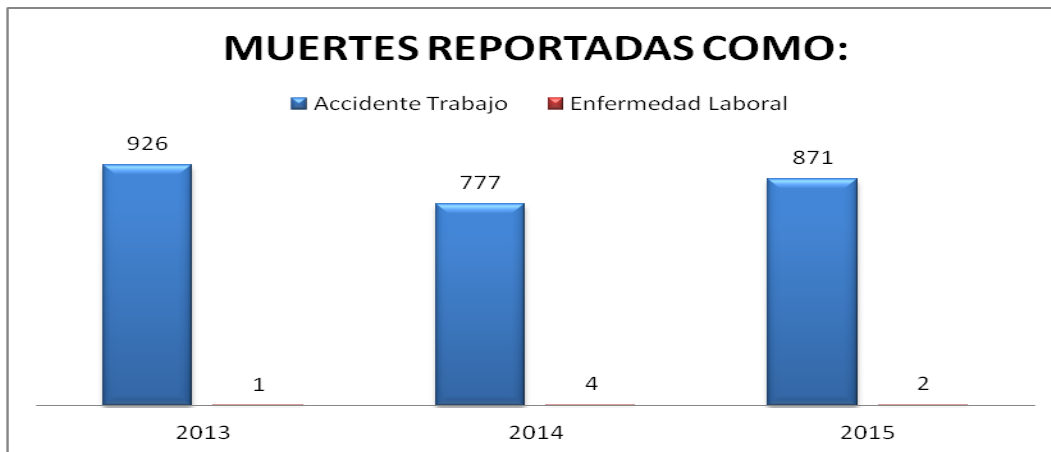
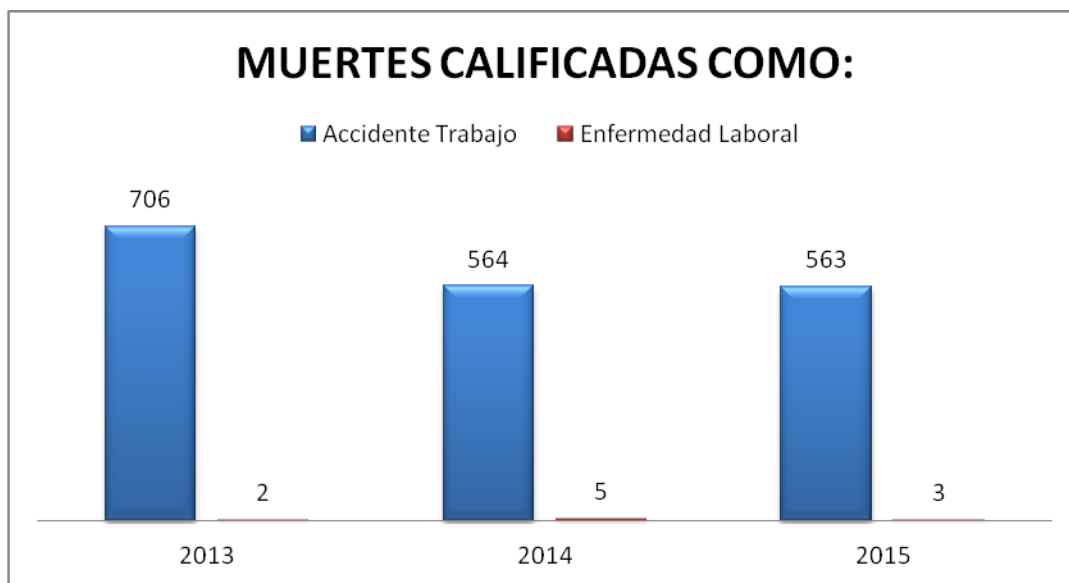


Figura No 4

No deberían existir muertes por accidentes de trabajo, las cuales han bajado un poco, según la información que nos brinda el ministerio de trabajo en el cuadro de la parte superior, pero, deben trabajar todos los actores en conjunto para que esto no siga en ascenso y sobretodo, no ocurra. Lo más inverosímil son las muertes por enfermedades laborales, donde se supone, hay tiempo de reacción para no llegar a estas fatalidades.

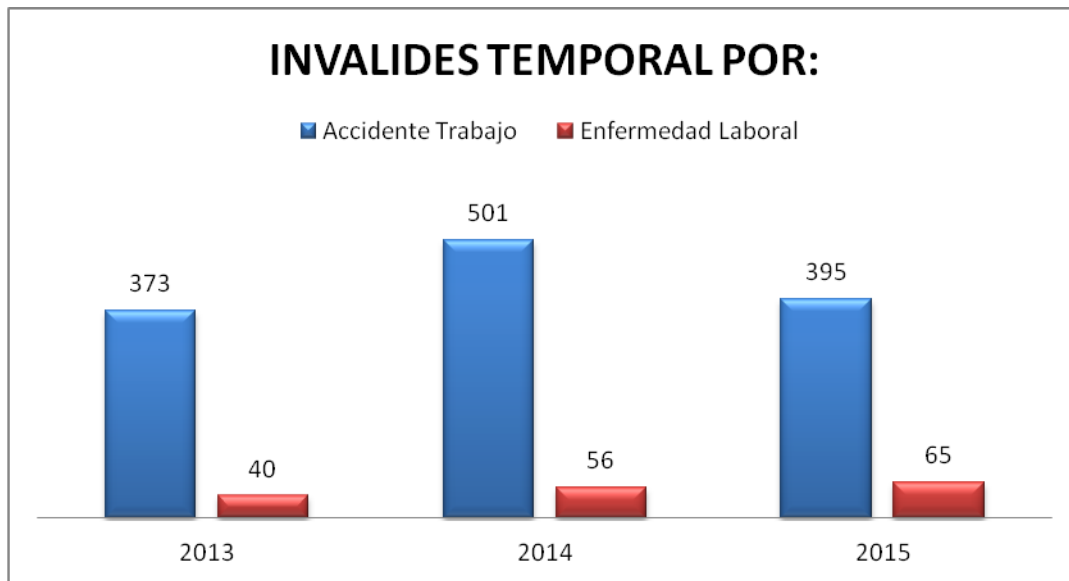
Pero en la imagen que viene a continuación se devela un escenario mas tragico que son, las muertes calificadas en contextos laborales y aunque son datos mas bajos que las muertes reportadas, sigue siendo preocupante la elevada mortalidad de trabajadores, y sobre todo por enfermedad laboral, en este momento se debe tener en cuenta que varias de estas muertes pudieron causarse por culpa en algun porcentaje directamente del trabajador.



**Figura No 5**

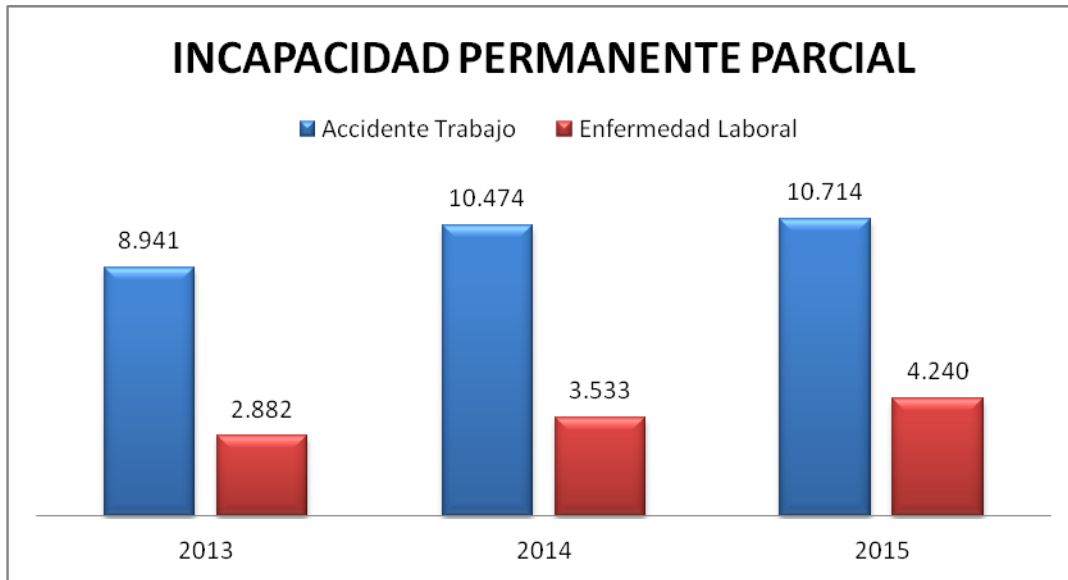
Muchas de los trabajadores, que tienen un accidente de trabajo, terminan con algún tipo de discapacidad, según el Ministerio de Trabajo, en los datos que nos presenta el indicador

estuvo más por debajo del 2.014, pero un poco más alto que el 2.013, sin embargo, las personas que tienen algún tipo de invalidez por alguna enfermedad laboral se ha estado incrementando.



**Figura No 6**

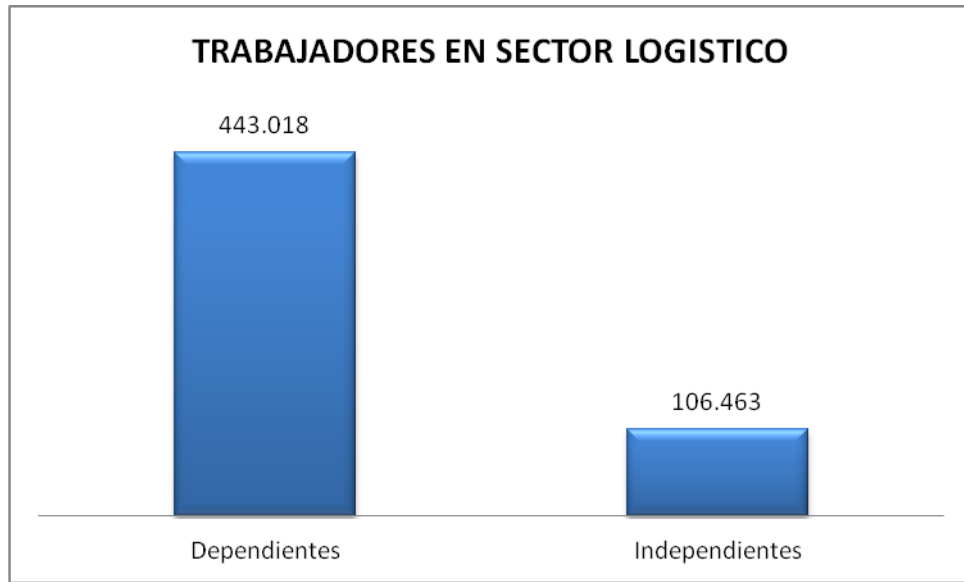
Pero aún más grave, son los trabajadores que terminan con algún tipo de incapacidad permanente, es preocupante observar como el número de personas con discapacidad por temas del contexto laboral año a año es más elevado como lo vemos en la imagen inferior.



**Figura No 7**

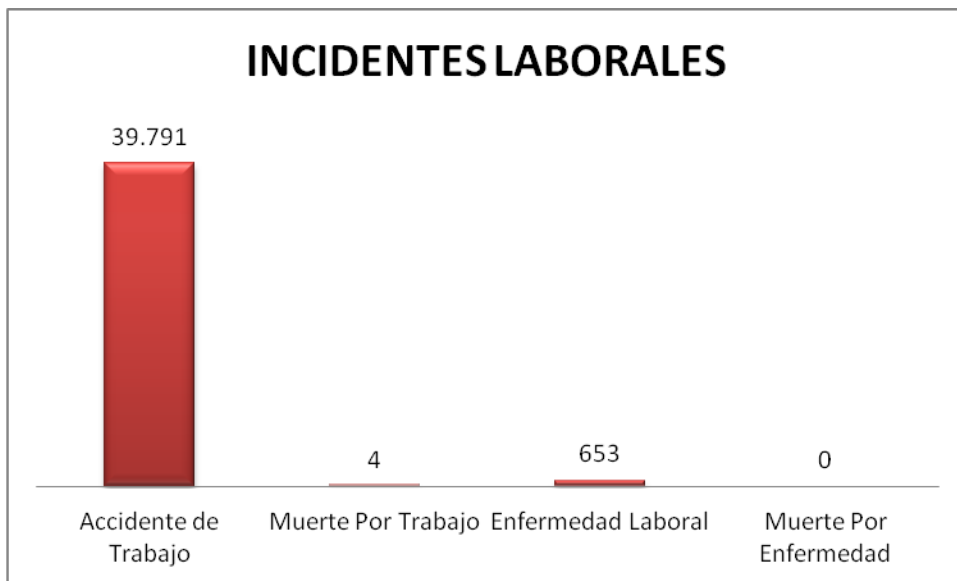
Las imágenes anteriores nos muestra el alarmante escenario de la seguridad y la salud del trabajador en Colombia. En el sector logístico, en cual se encuentra Ludogaia S.A.S guardando las proporciones, el contexto no es más favorable, se debe recordar que se están tomando los trabajadores que realizan cotización al SGSS.

En este sector, hay un total hasta el 2.015 de 549.481 personas que laboran en este contexto laboral, por medio de un contrato como trabajador dependiente habían 443.018 y como personal independiente habían 106.463 personas, para un total de 549.481



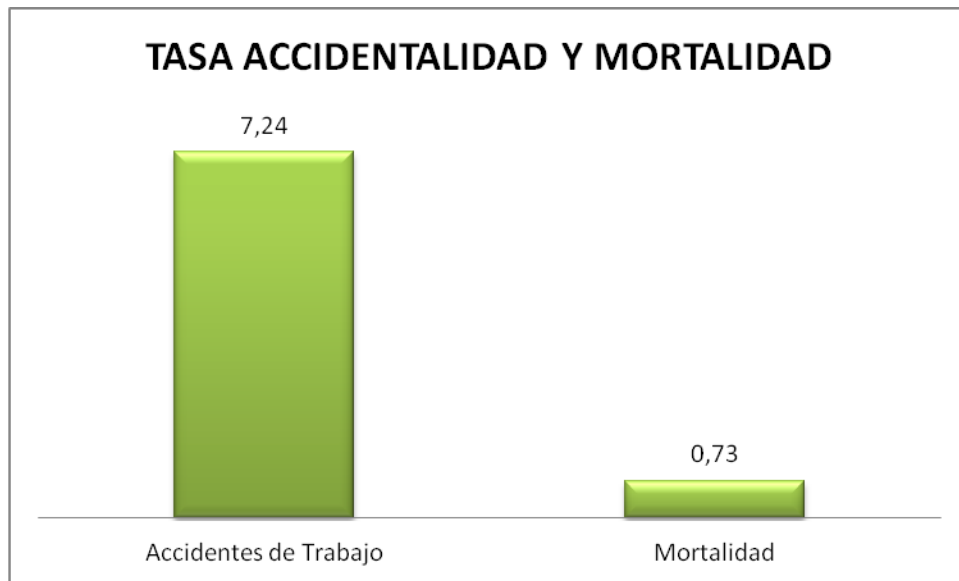
**Figura No 8**

El número de incidentes laborales que se han presentado en este sector económico es considerable, y se debe tener en cuenta para poner en práctica prontamente mecanismos que propendan por la seguridad y la salud del trabajador, dadas las condiciones especiales que se enuncian al comienzo de este enunciado y que veremos en la siguiente imagen.



**Figura No 9**

En datos mas concretos, se mostrara la tasa de accidentalidad y mortalidad en el sector logistico, el cual, tiene unas características muy especiales. A continuación se presenta la tasa con datos del ministerio de trabajo del 2.015.



**Figura No 10**

En Ludogaia S.A.S, el contexto de Seguridad y Salud en el trabajo requiere acciones correctivas de manera inmediata, es decir, implementar el SG - SST, además de otras acciones. Empezaremos por ver el indicador de rotación de los años 2.014 y 2.015

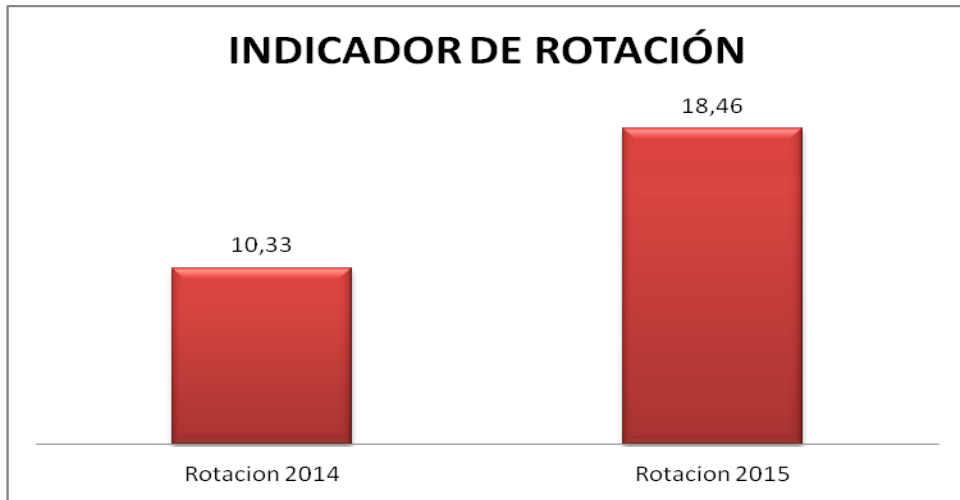


Figura No 11

Del total de los ingresos, como se vera en la siguiente imagen, mas del 90% son bachilleres, de los cuales la gran mayoria no han tenido ninguna experiencia laboral, además no han tenido capacitación en el nuevo contexto laboral en el que se van a desempeñar.

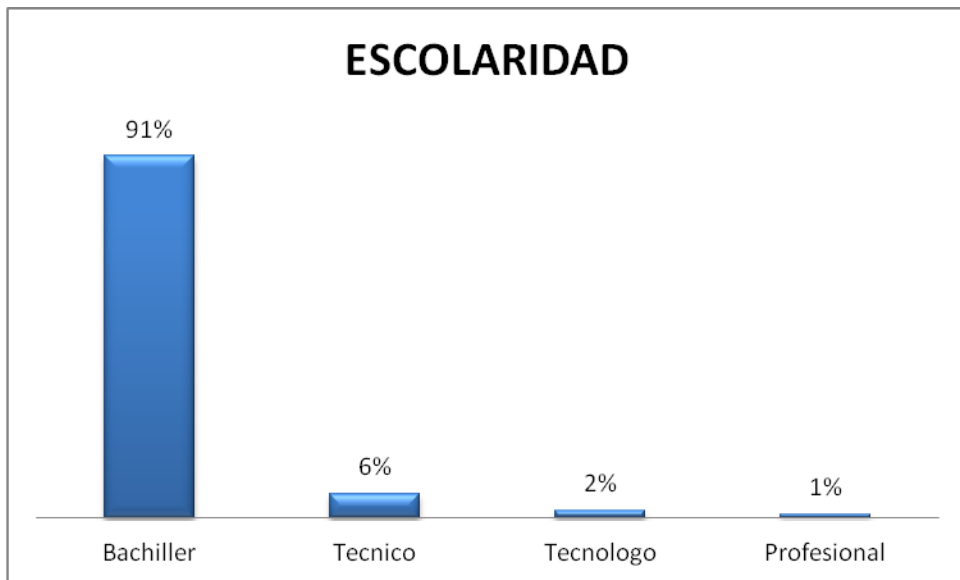
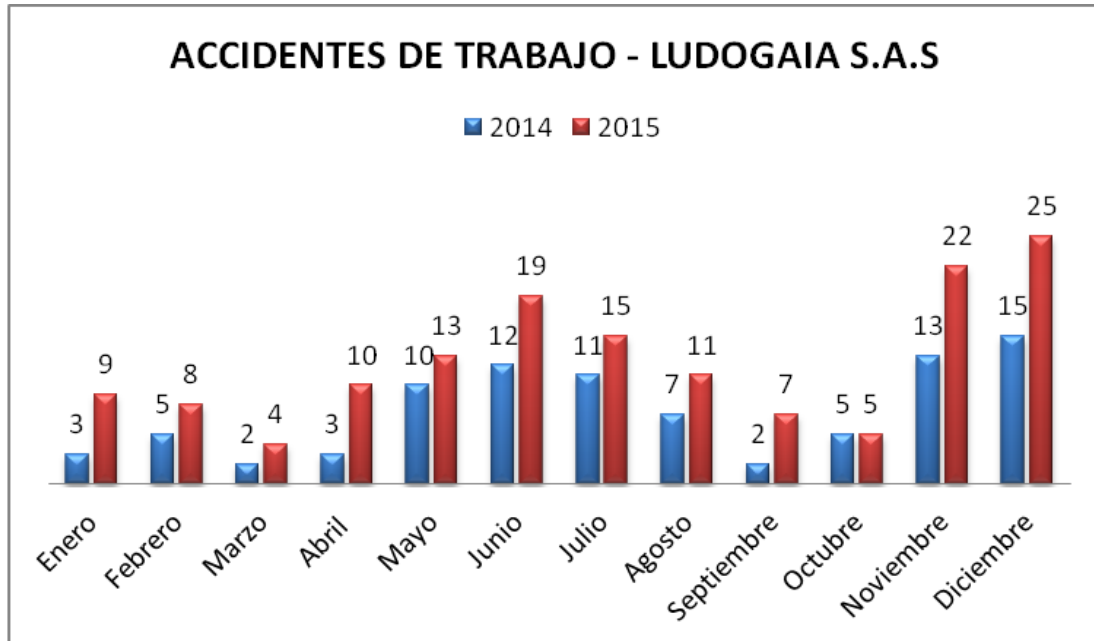


Figura No 12

Si bien se realizan procesos de capacitación para el ingreso de personal, no estan enfocados en el manejo de los articulos que se utilizan en la ejecución de la labor a realizar,

haciendo un analisis de los accidentes de trabajom se dieron por no saber manejar de manera asertiva elemetos como inflables y demas artefactos.



**Figura No 13**

Dado el panorama anterior, es que se genera la importante misión de generar acciones correctivas para mejorar los indicadores ya presentados, la empresa ha tenido que hacer pagos no presupuestados, por las demandas a nivel laboral por estas situaciones. La implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, ayudara a que la empresa este en los parametros normativos vigentes y a mejorar e implementar planes de mejora y esto nos ayuda a delimitar el problema de investigación, **¿Qué beneficios traería a Ludogaia S.A.S el diseño y la ejecución de programa de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo?**



## JUSTIFICACIÓN

Según el Ministerio de Trabajo en el año 2013 ocurrieron 622.486 accidentes de trabajo calificados y 689.333 presuntos, para el año 2014 esa cifra se incremento, evidenciando que en accidentes de trabajo calificados se presentaron 688.942 y presuntos 752.808, lamentablemente para el 2015, esa cifra siguió en crecimiento y reporto 723.836 accidentes calificados y 752.425 en calidad de presunción. Observando estas cifras se hace necesario implementar un SG – SST de manera urgente en las empresas colombianas.

A partir del decreto 1443 de 2014, el cual fue modificado por el decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), se hace obligatorio y necesario tener implementado el SG – SST en toda empresa que tenga operación en Colombia. En el sector logístico, los datos de accidentalidad en contextos laborales no son menos preocupantes, al 2015 se dieron 40.448 situaciones entre accidentes, enfermedades y muertes en contextos laborales.

El decreto 1072 de 2015, no solo es un documento de obligatoria ejecución, también ayuda a que las empresas tomen en serio la creciente problemática de la seguridad en el trabajo, a través de indicadores de gestión que como objetivo principal lo que busca es generar conciencia en esta problemática, para lograr lo anteriormente descrito, el decreto busca en primera instancia intervenir en la prevención del riesgo, a través de un trabajo en equipo donde la Gerencia, los trabajadores, el profesional en SG – SST y la ARL siempre estarán en la constante búsqueda del bienestar de los trabajadores, impactando directamente a los sistemas productivos de la empresa.

## CONTEXTO TEORICO

En Colombia ha sido un poco difícil que las cabezas de las empresas y los trabajadores comprendan la importancia de la adecuación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tal vez esto ocurra porque no tenemos claridad en que lo más importante radica en conocer nuestra historia para no repetir los errores del pasado e incluso para no seguir cayendo en las faltas que hoy después de tanto tiempo siguen presentándose.

Haremos un recorrido por el camino de lo que fueron las primeras herramientas y conceptos por mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pasando por el programa de salud ocupacional hasta llegar a lo que hoy es el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y que está en proceso de adecuación en todas las empresas en Colombia.

Es importante dar inicio a este trabajo clarificando los conceptos que mas impactan en este escrito, como lo son; Educación, Salud, Seguridad y Trabajo. Demos inicio con el concepto de Educación: Esta nace desde que nacemos, y se extiende a lo largo de nuestras vidas con amigos, en el colegio y todo tipo de relacionamiento que tenemos a lo largo de nuestras vidas.

En el concepto de Salud según la Organización Mundial de la Salud <sup>1</sup>“es el estado completo de bienestar físico y social que tiene una persona. Esta definición es el resultado de una evolución conceptual, ya que surgió en reemplazo de una noción que se tuvo durante mucho tiempo, que presumía que la salud era, simplemente, la ausencia de enfermedades biológicas.”

---

<sup>1</sup> <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/>

Ahora nos situaremos en Seguridad (enfocada al contexto laboral), este concepto es tal vez uno de los que más ha sufrido cambios a raíz de la evolución de los contextos y/o situaciones en la que nos encontremos o se encuentren las organizaciones en el transcurrir del tiempo, es innegable que la tecnología ha jugado un papel importantísimo en el momento de dar un nuevo significado a esta palabra, pero todos los contextos afectan este concepto de muchas formas. Aun así podríamos establecer seguridad como el conjunto de mecanismos o determinaciones que llevan a que un colaborador se encuentre en confianza con su entorno.

Y por último, pero no menos importante, Trabajo, este como tal es tan antiguo como el mismo mundo, desde que se tiene memoria ha existido el trabajo, ya que el esfuerzo por conseguir los suministros para la sobrevivencia era un trabajo del día a día, como lo es hoy, solo que de manera muy diferente. Básicamente el concepto de trabajo hoy es el de ejecutar una función, muchas veces muy específica pero, con todas la consideraciones propias para el cargo.

Ya tenemos claridad en los conceptos más importantes a tratar en este trabajo, pero al concatenar la información debemos partir de que cada termino tiene su propia historia y su propio devenir, y que, cada uno es tan importante como el anterior o el próximo, es por eso que tratare de acercarme a un concepto que reúna todas las cualidades de cada uno de estos ítems.

La educación es uno de nuestros pilares para retransmitir el conocimiento y de mejorar el que ya se tiene a nuestras próximas generaciones, aunque el mensaje muchas veces puede no ser tan claro, lo que sí es cierto es que es el único mecanismo que realmente con sus falencias y

virtudes hace llegar el conocimiento y las experiencias en un proceso autónomo a todo el mundo desde que nacemos hasta el último día de nuestras vidas.

Cuando vemos el proceso evolutivo de la educación, y lo sintonizamos con la salud, el resultado debería ser mucho más enriquecedor a hoy, no es que no se hayan generado pasos importantes en estos años, pero también hay que reconocer que si tal vez las normas de hoy se cumplieran, todo esto en un contexto laboral muy positivo, el poder llegar a un punto de equilibrio en el que el trabajador y la empresa están actuando en un proceso en el que se complementan mutuamente y mejoran los escenarios para hacerlos más positivos y enriquecedores.

Vamos ahondando en todo este interesante tema y nos adentramos en todo lo que tiene que ver con la seguridad, pero sin olvidar que todo lo estamos enfocando al contexto laboral. Es muy importante la seguridad en el trabajo pero desde varios puntos de vista, el primero es la seguridad del trabajador, como el trabajador propende por su bienestar laboral y como ayuda a no caer en algún tipo de enfermedad por causa del trabajo, y el otro punto de vista que se complementa con el primero es la seguridad que genera la empresa en el contexto laboral, es decir, cuales son los parámetros que la organización sigue para optimizar el bienestar de todo su equipo colaborador; estos dos conceptos se entrelazan y mejor aún se retroalimentan y crecen uno al otro, esta simbiosis debe dar como resultado procesos formativos y evaluativos mucho más asertivos y productivos para la empresa y para el trabajador.

Por último, pero no menos importante tocaremos el contexto del trabajo, todo lo anteriormente descrito debe estar enfocado a todo lo que tiene como objetivo en cualquier empresa, pública o privada, pequeña, mediana o grande, en cualquier sector de la economía que es la importancia legal de la seguridad y salud en el trabajo en el control de los riesgos, aunque es muy importante el contexto legal hoy ya que este es el que finalmente direccionara todo este proceso, también es importante aclarar la labor tan importante que juega el colaborador y la buena disposición del mismo para ayudar a que los factores de riesgo en el contexto laboral no se maximicen y sea perjudicial para sí mismo y para la empresa.

Pero todo este importantísimo tema se remonta a los esclavos los cuales jugaban un rol sumamente importante en las actividades productivas del mundo antiguo, recordemos que la economía antigua se basaba en gran medida en cultivos y construcciones ya que cada persona o grupo de persona hacia su propia vivienda o las de los monarcas, pues eran ellos quienes realizaban las labores más arduas y riesgosas, podemos decir incluso que la palabra trabajo ha estado asociada desde siempre con el esfuerzo físico y de alguna forma u otra se sigue trayendo a colación la palabra “esclavitud”.

Es interesante como en Egipto que es una de las <sup>2</sup>“...civilizaciones del mundo antiguo, ha tenido destacables innovaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, en Egipto se utilizaban arneses, sandalias y andamios como implementos de seguridad. Dichos dispositivos eran utilizados por los esclavos que se dedicaban a construir las pirámides y esfinges que adornaban la urbe egipcia.”

---

<sup>2</sup> <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Historia-de-la-Seguridad-Industrial+97385>

## MARCO TEORICO

Contextualizándonos en Colombia, y tomando como base la página de internet <http://wdsaludocupacional.blogspot.com/2012/11/por-que-salud-ocupacional.html>, nos enuncia que las primeras normas que surgieron en la protección del trabajador fue el año 1500 a 1700 surgen las leyes de Burgos las cuales tenían como propósito fundamental evitar el maltrato a los indígenas que trabajaban en todo lo relacionado con la explotación de la tierra, es decir, oro, plata, sal y los cultivos.

Ya unos años más adelante en 1763, la expedición Botánica liderada por José Celestino Mutis en la cual se estudió la flora del país, permitió el inicio al uso de hierbas medicinales para curar picadas de animales durante el trabajo en las diversas regiones del país, dando así un paso importante a lo que vendría en 1914 con Rafael Uribe Uribe, y es así como por primera vez en nuestro país se habla acerca del bienestar del trabajador, accidentes de trabajo y las labores del campo; a Uribe Uribe Se le considera como el padre de la seguridad y la salud ocupacional en Colombia.

Dado este vital paso de Rafael Uribe Uribe en procura del bienestar del trabajador, en 1915 el gobierno emite la ley 57 sobre las reparaciones por accidente de trabajo y es así como se crea la primera definición de accidente de trabajo, claro esta que muy alejada de los que es hoy, pero muy importante para llegar a donde estamos hoy en materia de legislación en seguridad del trabajador. Lamentablemente en 1917 Rafael Uribe Uribe es asesinado, pero sin embargo todas sus ideas y planteamientos sobre seguridad industrial en Colombia se toman en cuenta con el fin

de reducir riesgos en las empresas textiles, cervecerías y minas que eran los motores de la economía del país en ese momento de la historia.

En 1946 se crea el Instituto de Seguros Sociales, enfermedad común y maternidad, con el enfoque de proteger y dar servicios de salud a la población en condición de empleabilidad formal, pero hasta 1951 en el Código Sustantivo del Trabajo se empiezan a tocar temas como la jornada de trabajo, el descanso obligatorio, las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional y la higiene y seguridad en el trabajo, ya para este año parecería que todo va muy bien en este escenario, y si bien, normativamente todo está mucho mejor que casi 50 años antes, el camino todavía es largo y faltarían más acciones, es así como llega en 1962 el concepto de enfermedad del trabajo y profesional.

Hasta este momento el avance en el tiempo ha sido vertiginoso y positivo pero el Instituto Colombiano de Seguros Sociales en 1964 con el Decreto 3170 da inicio a la cobertura en riesgos profesionales de toda la población con un contrato formal, observando todo lo que implica todo este tema de la protección del trabajador en 1966 se crea el concepto de Invalidez vejez y muerte y en 1979 se crea bajo la Ley 9 el Marco de la salud ocupacional, en este mismo año se aprueba la Resolución 2400 del Estatuto de seguridad industrial, en 1983 Decreto 586, se crea el Comité de Salud Ocupacional lo que hasta hace poco se conocía como Copaso y ahora Copasst.

Ya a partir de estas fechas y nuevas normas se ha intensificado la protección del trabajador con resoluciones como la 2010 Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de 1986, la Resolución 1016 Programas de Salud Ocupacional de 1989; pero en 1991 tal vez en

su paso más grande e importante, es promulgada la Constitución Política de Colombia, donde se establece el trabajo como un derecho, las personas tienen derecho a tener un trabajo digno y justo, se garantiza el derecho a la Seguridad Social.

En 1993 nace la polémica Ley 100 sistema de seguridad social integral, aún vigente, en 1994 el Decreto ley 1295 sistema general de Riesgos Profesionales, pero en el 2003 se genera el Decreto del 3 de octubre 2800 y obliga a Afiliación prestadores de servicio, esta medida pretende dar inicio a la mejora de todas las condiciones de trabajo y salud de las personas que son trabajadores independientes a los cuales después de casi 10 años se les permite estar amparados en todo el sistema de Riesgos Laborales.

Ya para el 2007 la Resolución 2346 contempla las Evaluaciones Medicas Ocupacionales, a su vez en el 2009 la Resolución 1918 pretende Custodiar las Evaluaciones médicas e historias clínicas ocupacionales, aunque ya se había avanzado bastante en 2013 se emite el Decreto 0721 con respecto a la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar y el Decreto 0723 afianza la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios.

Una de las ultimas normas que hace más énfasis en las empresas para vigilar todo lo relacionado con todo este interesante tema es el Decreto 1443 de 2014, y este genera un muy importante avance en todo lo que tiene que ver con Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo, anteriormente por ejemplo solo bastaba con que la empresa tuviese un plan de emergencias y listo, se convertía en un impreso de muchas hojas que no prestaba ningún beneficio al trabajador,



ahora con esta Decreto, no solamente se vigila que se tenga el documento actualizado, sino que también se exige y se vigila como la empresa hace conocer todo este y otro material al trabajador, además de cómo pone en práctica todo lo que está en letra.

## MARCO AUTORREFERENCIAL

Cuando vemos todo lo relacionado con la importancia de la evolución histórica y legal de la seguridad y salud en el trabajo en el control de los riesgos podemos aseverar que ha sido un largo camino, a nivel mundial y en Colombia, aunque faltan muchas cosas como la conciencia que deben tomar las empresas en el entendimiento de todo lo que se está buscando con la proclamación de decretos y leyes para protegerlas a ellas mismas y a los trabajadores y su calidad de vida, hay que reconocer que en un país donde el aparato judicial es tan lento, se ha avanzado relativamente rápido en todo lo concerniente a la salud del trabajador.

La formación de profesionales hoy es mucho más profunda y con el enfoque necesario para ayudar a todos los entes pertinentes a entender que este tema de la seguridad en el trabajo, que no es un tema que no solo afecta al trabajador o la empresa, se ve lastimado todo el contexto familiar y el emocional.

Infortunadamente toda vía se debe trabajar mucho en la sensibilización de los Gerentes y de las directivas de las empresas, en que comprendan, que la aplicación de normas incluso que no estén escritas pero que ayuden al bienestar del trabajador son muy necesarias, no solo por lo que puede significar el ser humano como tal, sino por el impacto económico que puede generar un trabajador en un riesgo constante que se llegue a capitalizar, pero esto no es solo responsabilidad de la empresa, esta sensibilización debe también darse a los trabajadores, lamentablemente hoy en día se puede ver como hay accidentes que con intención o sin intención, están siendo causados directamente por los trabajadores, por múltiples variables como la no

utilización de los elementos de protección personal, el uso indebido de algunos materiales propios de la actividad que se realiza o por lo que pasa con mayor frecuencia la colocación en situación de riesgo por parte del mismo trabajador, como por ejemplo correr al bajar o subir escaleras, correr en zonas que no es debido y demás actividades que se hacen el día a día laboral.

NORMOGRAMA A TENER EN CUENTA	
Ley 9ª de 1979	Marco De la Salud Ocupacional en Colombia
Resolución 2400 de 1979	Estatuto General de Seguridad
Decreto 614 de 1984	Organización y administración de la Salud Ocupacional
Resolución 2013 de 1986	Creación de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas
Decreto 1295 de 1994	Afiliación trabajadores a entidad Aseguradora de Riesgos Profesionales. (ARP)
Decreto 1346 de 1994	Reglamentación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez
Decreto 1772 de 1994	Reglamentación cotizaciones Sistema General Riesgos Profesionales
Decreto 1832 de 1994	Se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Decreto 1834 de 1994	funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo
Resolución 2346 de 2007	Evaluaciones médicas ocupacionales
Resolución 1956 de 2008	Se adoptan medidas para el consumo de cigarillo y tabaco
Resolución 2646 de 2008	Factores riesgo psicosocial en el trabajo y origen del estrés ocupacional.
Decreto 2566 de 2009	Se emite la tabla de enfermedades profesionales
Decreto 2923 de 2011	Permite monitorear y evaluar la calidad de los servicios en Riesgos.
Resolución 1409 de 2012	Reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas
Ley 1562 de 2012	Se modifica el sistema de riesgos laborales
Resolución 1903 de 2013	Modifica núm. 5° del artículo 10, parágrafo 4 de artículo 11 -Resolución 1409 2012
Resolución 3368 de 2014	Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas
Decreto 171 de 2016	Amplia a Enero 31 de 2017 el plazo para sustituir el PSO por el SSGSST

**Tabla No1**

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar y poner en ejecución el programa de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Ludogaia S.A.S de Bogotá, con base en la normatividad actual, que impacte al total de la empresa por medio del mejoramiento de indicadores como ausentismo, accidentes de trabajo, prevención y el mejoramiento general en las condiciones de trabajo.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Establecer en conjunto con la empresa el manejo de todo el plan de Salud Ocupacional con el fin de desarrollar un análisis en que permita evidenciar en qué grado de avance se encuentra en este momento el área para así generar un plan de acción efectivo desde una visión generalizada de la empresa.

Identificar de manera urgente y de acuerdo a las normas legales actuales cuales son los riesgos que la empresa presenta, para determinar un curso de acción rápido y progresivo que permita dar solución positiva a este aspecto.

Implementar el manejo adecuado de indicadores de gestión en cada una de las áreas que tiene la empresa, que estén a cargo de cada cabeza de proceso.

## **HIPOTESIS**

Una de las maneras seguras de lograr gestionar con éxito la implementación del SG – SST, reside en lograr involucrar a las personas en este proceso. En la actualidad más que métodos de "Reingeniería" convendría hablar y pensar en la "rehumanización" del total de las empresas, lo más interesante es que en la actualidad, los sistemas de Gestión hacen énfasis en la importancia de la persona en el logro de las metas de la empresa. Los trabajadores, en cualquier nivel, son la esencia más importante de Ludogaia S.A.S e involucrarlos permite que sus capacidades puedan ser utilizadas por el máximo beneficio de la Organización

Con el diseño y la correcta ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Ludogaia S.A.S sería más competitiva en el sector económico en el que se desenvuelve y tendría una disminución en riesgos laborales. Así mismo, la empresa debe disminuir o minimizar los riesgos laborales mejorando todo el proceso de capacitación y educación continua. Para llegar a mejorar la situación en Ludogaia S.A.S, debemos tener en cuenta como está la situación actual de la empresa en varios aspectos, uno de ellos son los accidentes de trabajo, como lo veremos en la siguiente imagen,

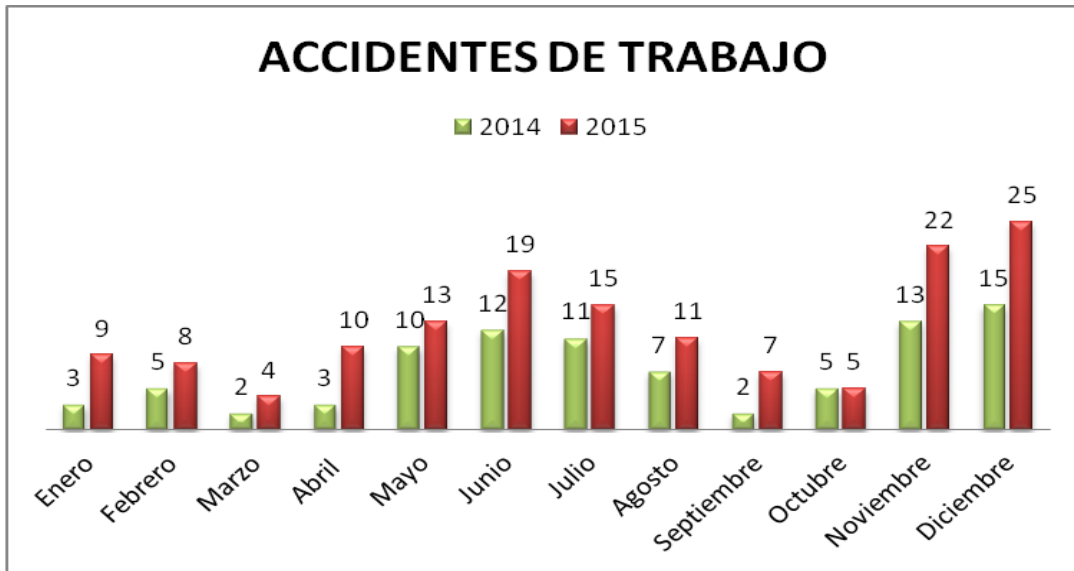


Figura No 14

Como se puede observar en el año 2014 los accidentes de trabajo ya se encontraban en niveles muy elevados, pero lo más preocupante es que la tendencia en el 2015 es al alza. En este factor también incide que se brindan capacitaciones, pero ninguna que tenga factores de prevención y promoción de la salud del trabajador. Estos procesos están muy enfocados en el que hacer de la labor contratada, en conocer la empresa, las actividades y algunas personas.

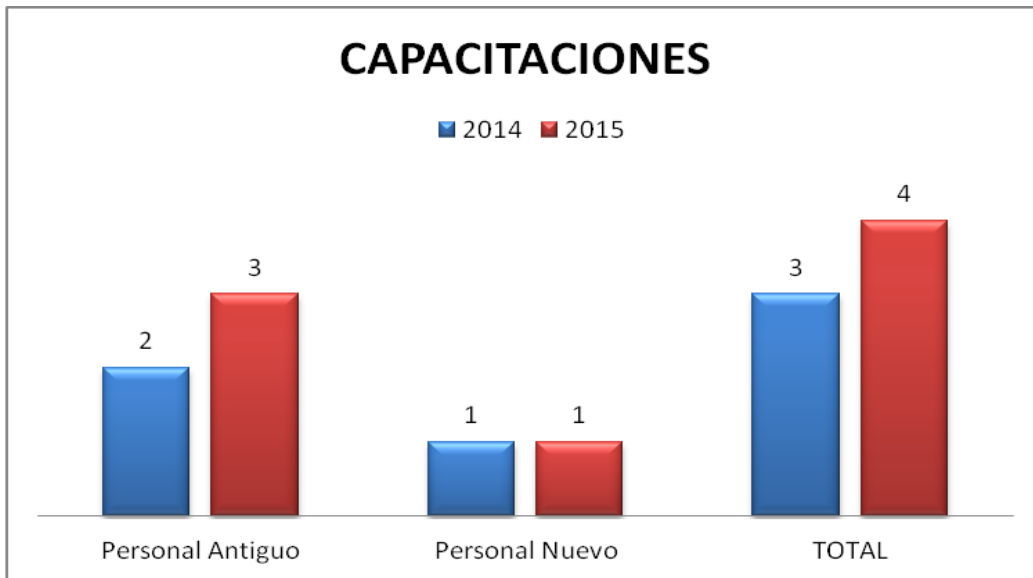


Figura No 15

Las capacitaciones son la esencia de SG SST, ya que son el primer mecanismo de defensa frente a posibles situaciones de riesgo para el trabajador en la empresa, estas nos brindan retroalimentación constante y verídica, de qué tipo de pasos debemos seguir para mejorar las condiciones de trabajo de todos los empleados. En el 100% de los casos no hubo una investigación ni retroalimentación sobre el mismo.

Para lograr modificar muchos de estos indicadores negativos, se tendrá que trabajar con mayor firmeza con la ARL, que las cabezas de área, asistan con frecuencia a capacitaciones que tenga esta, con el fin de brindar retroalimentación

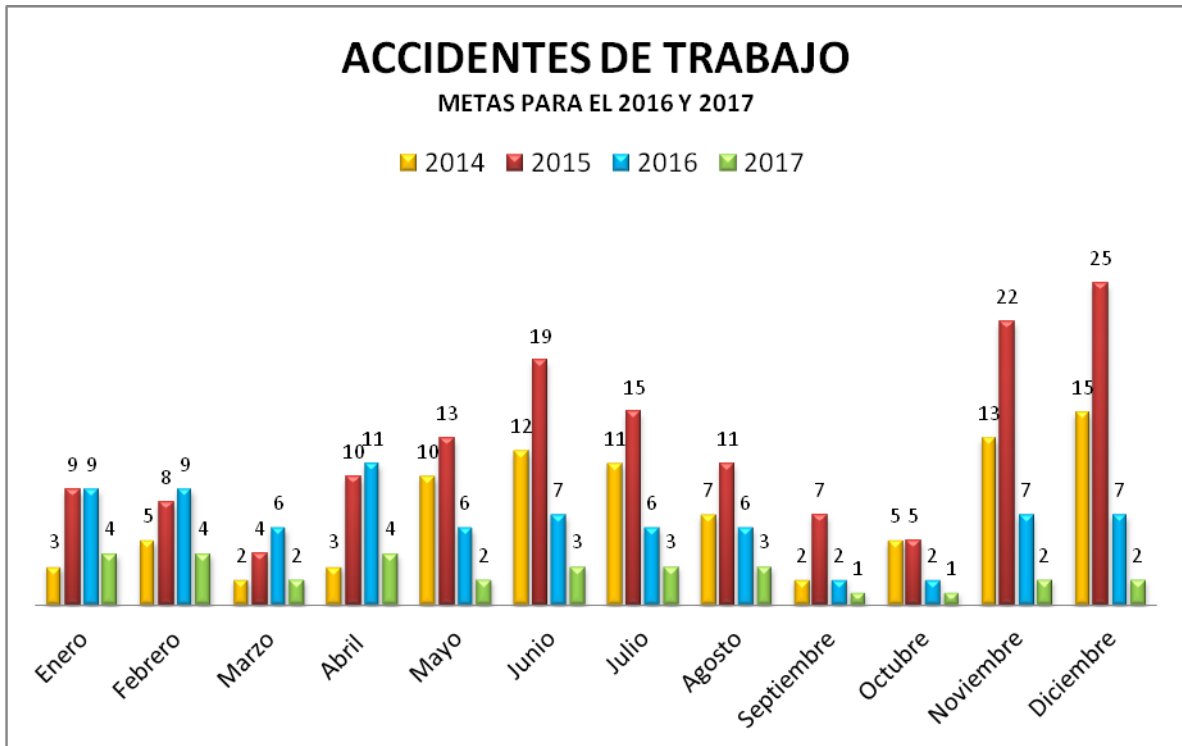


Figura No 16

Con las capacitaciones, investigaciones de los accidentes de trabajo y las retroalimentaciones se pretende mejorar estos indicadores como lo demuestra en la imagen



superior, Se debe realizar 1 capacitación cada 4 meses, por el primer año, en todos los temas que tengan que ver con prevención y promoción de la seguridad del trabajador, en ellas se deberá tener en cuenta el manejo de las EPP, situaciones posibles de riesgo y como mantener contacto con la empresa para generar conciencia en la población de trabajadores.

Cuando las personas notan que hay una preocupación notoria por los trabajadores, también se mejora el comportamiento en el indicador de rotación que tiene la empresa por concepto de accidentes de trabajo y enfermedades de origen común si se ejecutara el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la manera correcta, esto también lograría disminuir los riesgos laborales que le pueden generar a la empresa un aumento en el cubrimiento de sus eventos, mejoraría el clima laboral y daría una mayor rentabilidad.

Entre otras ventajas igualmente importantes en la implementación del SG – SST se debe tener en cuenta en primer lugar que se garantiza que Ludogaia S.A.S es confiable, que hace las cosas bien y de manera segura para con su equipo de trabajo, además ayuda a cumplir con el decreto 1443 de julio 31 de 2014, aparte de otros requisitos de ley que puedan aplicar de manera inherente. También ayudara a reducir costos y mejora la rentabilidad al administrar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como sistema.

A lo dicho anteriormente también hay temas asociados a las condiciones de trabajo a través de la Organización Mundial del Comercio a través de la cláusula de responsabilidad social, con la implementación de este sistema de Gestión, nos estamos volcando hacia las técnicas modernas de gestión, las cuales están volviendo a considerar a la SST como un factor de

producción vital en las empresas, y este sistema también genera impacto en la mejora la imagen de Ludogaia S.A.S.

## ESTADO DEL ARTE

En la actualidad la Seguridad y Salud en el Trabajo es entendida como una actividad multidisciplinaria, es decir, no se delimita solo a la protección del trabajador en su contexto laboral, sino que es hoy entendida como un aspecto mucho más integrador donde aspectos individuales, extra laborales y las condiciones propias del trabajo, que bien ejecutadas pretenden generar un contexto de bienestar para el trabajador y de tranquilidad al empleador.

A todo lo anteriormente dicho se deben sumar los cambios que ocurren en el mundo y como estos afectan a la población económicamente activa del mundo, la reciente crisis económica de Estados Unidos afecto a Colombia y como consecuencia deje miles de desempleados, pero es muy curioso que en Colombia para el gobierno los vendedores ambulantes son considerados población perteneciente a los trabajadores, pero, no están cobijados por ningún tipo de beneficio que otorga la legislación colombiana, como caja de compensación, primas extralegales entre otras, pero una de las perdidas más importantes, no tienen cobertura de una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a pesar del alto riesgo al que están expuestos la gran mayoría.

En Colombia, el gobierno y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han firmado convenios con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en pro del fomento del trabajo digno y en condiciones seguras, uno de estos corresponde al Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo – Colombia 2013-2017 - , pero aunque tiene algunas falencias como que no se logra evidenciar la importancia de crear entornos seguros y

saludables para los trabajadores, si se enfoca en la creación de trabajos que brinden los beneficios mínimos de ley a la comunidad trabajadora.

Pero no tomare solo en cuenta este convenio, observemos las últimas normas en Seguridad y Salud en el trabajo que se han generado recientemente como el Decreto 1443 de 2014, este genera un muy importante avance en todo lo que tiene que ver con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), anteriormente por ejemplo solo bastaba con que la empresa tuviese un plan de emergencias y listo, se convertía en un impreso de muchas hojas que no prestaba ningún beneficio al trabajador, ahora con esta Decreto, no solamente se vigila que se tenga el documento actualizado, sino que también se exige y se vigila como la empresa hace conocer todo este y otro material al trabajador, además de cómo pone en práctica todo lo que está en letra.

Lamentablemente, Colombia tiene una vieja data de normatizar y poner en práctica los aspectos que beneficien al común de la población, todas las empresas en Colombia tenían que cumplir entre el 2016 y 2017 unas condiciones para poner en funcionamiento y hacer la respectivas adecuaciones el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, pero dado que muchas empresas en el país no lo habían empezado a implementar en los plazos establecidos y que el ministerio de trabajo no logro dar cubrimiento a la gran demanda para conocer como seria todo este proceso, el gobierno determino que estos cambios deben estar listos para el 2017.

Soy una persona positiva, y quiero pensar que estamos en un proceso de transición, en el que el Gobierno y las empresas públicas y privadas, quieren dar los pasos necesarios para el

mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas que están en sus empresas en el día a día, hace falta más trabajo arduo y juicioso, creo que vamos por buen camino, para llegar a crear unas condiciones laborales de excelencia.

## METODOLOGÍA

En primer lugar debo enunciar que Ludogaia S.A.S por su crecimiento empírico, no ha puesto atención a toda la normatividad que rodea todo lo concerniente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por ende se ha venido incrementando mes tras mes, incapacidades directamente asociadas al contexto laboral, pero también las incapacidades por temas de enfermedad común, en esta empresa no se llevan indicadores de ningún tipo, y los datos que se han logrado obtener son, como ya lo decía anteriormente, empíricos y son una observación aproximada de lo que ve el Gerente.

En este momento del proceso es donde se evidencia la importancia de aplicar una matriz D.O.F.A reside en que hacemos un diagnóstico real de Ludogaia S.A.S, y nos dice donde estamos, pero lo más importante nos dice cómo vamos según el presente de la empresa, esto hace que se tome conciencia de la realidad y del entorno y que se puedan tomar las decisiones más acertadas.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, debemos empezar por analizar todo lo que puede estar sucediendo y en que debemos mejorar, para tal fin, realizaremos una matriz D.O.F.A, con el objetivo primordial de generar una reflexión de la situación de la empresa y comenzar a generar cursos de acción correctivos a las situaciones que se presentan en la empresa, desde las debilidades, las oportunidades, las fortalezas y las amenazas.



Figura No 17

Teniendo en cuenta el resultado de la Matriz D.O.F.A de la imagen No 1, en que se puede tener claridad en donde está la empresa Ludogaia S.A.S con respecto al desarrollo y ejecución del SG – SST, podemos empezar a generar un cronograma de actividades para mejorar en plazos razonables y sobre todo ajustados a la ley todo lo que tiene que ver con Seguridad y Salud del Trabajador.

Para lograr dar respuesta a las diferentes necesidades que tiene la empresa en todo lo relacionado con Seguridad y Salud del Trabajador, se genero la siguiente sinopsis de trabajo:



Tabla No 2

Como se puede observar, la idea central de este plan de trabajo está orientada en la participación activa y constante de la Gerencia y las cabezas de área, en la asesoría en la implementación del SG – SST, en el montaje de todo un proceso de capacitación y en la ejecución de todo lo anterior.

Los pasos a seguir para llevar a cabo el plan de trabajo con Ludogaia S.A.S se entraron a describir a continuación, el mismo, se compartirá con la Gerencia y cabezas de proceso con el fin de generar un cronograma de trabajo desde el cual todos los actores participantes estén sintonizados en la misma meta, con los mismos objetivos.



**Paso 1:**

**Capacitación Gerencia y cabezas de área:** En todo lo relacionado en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, en la realización y correcta lectura de indicadores de gestión y análisis de costo – beneficio en la ejecución del SG – SST.

**Paso 2:**

**Sensibilización del SG – SST:** Se dará a conocer a todos los trabajadores el nuevo SG – SST, en el cual debe observarse mejoras en el proceso de Bienestar y capacitación, en el proceso de contratación, se mejorara ya que en este momento las personas ingresan a trabajar sin examen médico ocupacional de ingreso y además sin contrato de ningún tipo.

**Paso 3:**

**Ejecución del SG – SST:** En unión con la gerencia y las cabezas de área, con lineamientos definidos en el SG – SST, con la compañía de la ARL y sobre todo con la participación activa de los trabajadores, se ejecuta el SG –SST, es decir, se debe evidenciar el reporte de accidentes de trabajo en el momento preciso, la firma de contratos antes del ingreso del trabajador, la realización de exámenes de ingreso medico ocupacionales, la correcta utilización de los elementos de protección personal, generación de conductas de autocuidado y el acompañamiento continuo de la gerencia y las cabezas de área en todo este proceso.

Para lograr ejecutar este proceso, en tiempos óptimos para la empresa y lograr mejorar los indicadores ya antes expuestos, se ha diseñado este cronograma de implementación, en el cual se encuentra inmerso todo el equipo de trabajo de la empresa, comenzando por el Gerente y por las cabezas de área para lograr influenciar positivamente a los trabajadores y comenzar a generar un acercamiento más humano.

CRONOGRAMA DE TRABAJO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG - SST																
ASPECTO	FACTOR A EVALUAR	EJECUCIÓN														
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15
Estructura del SG - SST de la empresa	Identificación del SG - SST en la empresa	■	■													
	Política de Seguridad y Salud	■	■													
	COPASST		■	■												
	Recursos		■	■												
Desarrollo del SG - SST	Diagnostico	Identificación Riesgos				■										
		Identificación Peligros				■										
	Planificación	Prioridades				■	■									
		Metas					■									
	Intervención	Acciones puestos de riesgo ALTO						■								
		Acciones puestos de riesgo MEDIO							■							
		Acciones puestos de riesgo BAJO								■						
		EPP								■						
		Condiciones Sanitarias									■					
		Registro e investigación Acc. Trab.										■				
		Mantenimiento de equipos											■			
		Examen Médico Ocupacional												■		
		Plan de Emergencias													■	
		Seguimiento a la Gestión 1														■
Auditoria	Acciones de mejora - Seguimiento 1														■	
	Seguimiento a la Gestión 2														■	
	Acciones de mejora - Seguimiento 2														■	
INFORME																■

Tabla No 3

Para lograr lo anterior debemos tener en cuenta las tablas y las figuras presentadas anteriormente, con el fin de tener muy claras las metas que debemos alcanzar.

<b>TABLA DE FIGURAS</b>	
<b>Figura No 1</b>	Trabajadores Afiliados al SGSS en Colombia
<b>Figura No 2</b>	Accidentes de Trabajo en Colombia
<b>Figura No 3</b>	Enfermedades Laborales en Colombia
<b>Figura No 4</b>	Muertes en contextos laborales en Colombia
<b>Figura No 5</b>	Calificación de muertes en contextos laborales en Colombia
<b>Figura No 6</b>	Calificación de invalides en contextos laborales en Colombia
<b>Figura No 7</b>	Incapacidad en contextos laborales en Colombia
<b>Figura No 8</b>	Número de trabajadores en el sector logístico
<b>Figura No 9</b>	Incidentes laborales en el sector logístico
<b>Figura No 10</b>	Tasa de accidentalidad y mortalidad en el sector logístico
<b>Figura No 11</b>	Indicador de Rotación de la empresa
<b>Figura No 12</b>	Grado de escolaridad de la empresa
<b>Figura No 13</b>	Accidentes de Trabajo
<b>Figura No 14</b>	Accidentes de Trabajo de la empresa
<b>Figura No 15</b>	Número de Capacitaciones de la empresa
<b>Figura No 16</b>	Metas de impacto en accidentes de trabajo para el 2.016 y 2.017
<b>Figura No 17</b>	Matriz D.O.F.A de la empresa

<b>TABLAS</b>	
<b>Tabla No 1</b>	Normograma
<b>Tabla No 2</b>	Proceso de mejoramiento de la empresa
<b>Tabla No 3</b>	Cronograma de implementación del SG – SST.

## REFERENCIAS

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 1295 de 1994. Afiliación de trabajadores a una entidad Aseguradora de Riesgos Profesionales. (ARP)

Decreto 1346 de 1994. Reglamentación de la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.

Decreto 1352 de 2013. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Decreto 1443 de 2014. Dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Decreto 1507 de 2015. Plazo inscripción intermediadores de seguros en Riesgos Laborales

Decreto 171 de 2016. Amplia a Enero 31 de 2017 el plazo para sustituir el Programa de salud Ocupacional por el SSG-SST

Decreto 1772 de 1994. Reglamentación de la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994, Se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1834 de 1994, Se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 2566 de 2009. Se emite la tabla de enfermedades profesionales.

Decreto 2923 de 2011. Permite monitorear y evaluar la calidad de los servicios en Riesgos.

Decreto 614 de 1984. Organización y administración de la Salud Ocupacional

Decreto 723 de 2013. Lineamientos para personas con contratos de prestación de servicios en entidades públicas y privadas.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras

disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 9ª de 1979. Marco de la Salud Ocupacional en Colombia

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2014). Plan Nacional De Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2017.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). Sistema de Riesgos Laborales. Estadísticas de afiliados y eventos ATEL años 2013-2014-2015.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). Sistema de Riesgos Laborales. Estadísticas de sectores económicos, años 2013-2014-2015.

Norma Técnica Colombiana. NTC-ISO 18001-2007.

Norma Técnica Colombiana. NTC-ISO 9001:2015.

Resolución 1401 de 2007. Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.

Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.

Resolución 1903 de 2013. Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1956 de 2008. Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.

Resolución 2013 de 1986. Creación y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2400 de 1979. Estatuto General de Seguridad

Resolución 2646 de 2008. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 3368 de 2014. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.

# ANEXOS

**DECRETO 1443 DE 2014**

**LEY DE SG - SST**

Diario Oficial No. 49.229 de 31 de julio de 2014

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,**

en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 1o de la Ley 1562 de 2013 <sic, es 2012>, y

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el artículo 2o del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584 adoptó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

Que el artículo 56 del Decreto número 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el artículo 1o de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el año 2001, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) las cuales, debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito y que como tal, se han tomado como guía para elaborar el presente decreto.

Que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo - Dirección de Riesgos Laborales, realizó consulta pública y mesas de trabajo con expertos y representantes de la academia, sociedades científicas, empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales a nivel nacional, para compartir y concertar el contenido del presente decreto.

En mérito de lo expuesto,

## **DECRETA:**

### **CAPÍTULO I.**

#### **OBJETO, CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.**

**ARTÍCULO 1o. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.** El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que 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.

**ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES.** Para los efectos del presente decreto, se aplican las siguientes definiciones:

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. **Autorreporte 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 autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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.

**PARÁGRAFO 1o.** En aplicación de lo establecido en el artículo 1o de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

**PARÁGRAFO 2o.** Conforme al párrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 3o. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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.

**ARTÍCULO 4o. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

**PARÁGRAFO 1o.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

**PARÁGRAFO 2o.** Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## **CAPÍTULO II.**

### **POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 5o. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).** El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 6o. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).** La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

**ARTÍCULO 7o. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).** La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

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; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

### **CAPÍTULO III.**

#### **ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 8o. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité

Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá

ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

**PARÁGRAFO.** Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

**ARTÍCULO 9o. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL).** Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto.

**ARTÍCULO 10. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- 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 11. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST.** El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1o.** El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

**PARÁGRAFO 2o.** El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**ARTÍCULO 12. DOCUMENTACIÓN.** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;

4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
  5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
  6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
  7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
  8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
  9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
  10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
  11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
  12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
  13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
  15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
  16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

**PARÁGRAFO 1o.** Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**PARÁGRAFO 2o.** La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

**PARÁGRAFO 3o.** 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.

**ARTÍCULO 13. 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. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;
2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;
3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;

4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,

5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

**ARTÍCULO 14. COMUNICACIÓN.** El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,

3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

#### **CAPÍTULO IV.**

#### **PLANIFICACIÓN.**

**ARTÍCULO 15. 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.

A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

**PARÁGRAFO 1o.** La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

**PARÁGRAFO 2o.** De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

**PARÁGRAFO 3o.** El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

**PARÁGRAFO 4o.** Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.

**ARTÍCULO 16. 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. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente a la entrada en vigencia del presente decreto deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;

2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

**PARÁGRAFO 1o.** A la entrada en vigencia del presente decreto, todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

**PARÁGRAFO 2o.** La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

**PARÁGRAFO 3o.** El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 17. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.** El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

a) La planificación debe aportar a:

1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;
2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,
3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

b) La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;
3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;
4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**PARÁGRAFO 1o.** La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente decreto.

**PARÁGRAFO 2o.** 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.

**ARTÍCULO 18. 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.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

**ARTÍCULO 19. 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.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.



**ARTÍCULO 20. INDICADORES QUE EVALÚAN LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 21. INDICADORES QUE EVALÚAN EL PROCESO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;

4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y
12. La estrategia de conservación de los documentos.

**ARTÍCULO 22. INDICADORES QUE EVALÚAN EL RESULTADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

## **CAPÍTULO V.**

### **APLICACIÓN.**

**ARTÍCULO 23. 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.

**ARTÍCULO 24. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL.** Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo,

implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

**PARÁGRAFO 1o.** El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

**PARÁGRAFO 2o.** El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

**PARÁGRAFO 3o.** El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

**PARÁGRAFO 4o.** El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

**ARTÍCULO 25. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.** El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;

2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;
11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;
12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y
13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

**PARÁGRAFO 1o.** De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales

pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

**PARÁGRAFO 2o.** El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

Concordancias

**ARTÍCULO 26. GESTIÓN DEL CAMBIO.** El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

**PARÁGRAFO.** Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

**ARTÍCULO 27. ADQUISICIONES.** El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

**ARTÍCULO 28. CONTRATACIÓN.** El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y
6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

**PARÁGRAFO.** Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente decreto.

## **CAPÍTULO VI.**

### **AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN.**

**ARTÍCULO 29. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SG-SST.** 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.

**PARÁGRAFO.** El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

**ARTÍCULO 30. ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
10. La supervisión y medición de los resultados;
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.



**ARTÍCULO 31. 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.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;

10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo:
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

**PARÁGRAFO.** Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 32. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.** La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto número 1530 de 1996, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;
2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;
3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y
4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

**PARÁGRAFO 1o.** Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

**PARÁGRAFO 2o.** Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.

Concordancias

## **CAPÍTULO VII.**

### **MEJORAMIENTO.**

**ARTÍCULO 33. 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.

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 decreto 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.

**PARÁGRAFO 1o.** Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente decreto.

**PARÁGRAFO 2o.** Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

**ARTÍCULO 34. MEJORA CONTINUA.** 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.

## **CAPÍTULO VIII.**

### **DISPOSICIONES FINALES.**

**ARTÍCULO 35. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA.** 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.

**ARTÍCULO 36. SANCIONES.** El incumplimiento a lo establecido en el presente decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

**PARÁGRAFO.** Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

**ARTÍCULO 37. TRANSICIÓN.** Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

**PARÁGRAFO 1o.** Para ajustarse a los plazos establecidos en el presente artículo, las empresas tendrán en cuenta el promedio de número total de trabajadores, independientemente de su forma

de contratación, del año inmediatamente anterior a la fecha de publicación del presente decreto, lo cual deberá quedar certificado por el representante legal de la empresa.

**PARÁGRAFO 2o.** Para efectos del presente decreto, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST, conforme a los plazos definidos en el presente artículo y del cumplimiento de esta obligación, presentarán informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO 3o.** Hasta que se venzan los plazos establecidos en el presente artículo por tamaño de empresa, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la resolución número 1016 de 1989.

**ARTÍCULO 38. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** El presente decreto rige a partir de su publicación, de conformidad con la transición establecida en el artículo 37 del presente decreto, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá D. C., a 31 de julio de 2014.

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, encargado de las funciones del Despacho del Ministro del Trabajo,

**JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ.**

**DECRETO 60 DE 2015**

**MODIFICACIÓN DE PLAZOS**

Diario Oficial No. 49.394 de 14 de enero de 2015

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5o del Decreto número 1637 de 2013, prorrogado por el artículo 1o del Decreto número 1441 de 2014.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

en ejercicio de las facultades constitucionales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo dispuesto en el párrafo 5o del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, y

**CONSIDERANDO:**

Que el párrafo 5o del artículo 11 de la Ley 1562 estableció que la labor de intermediación en el ramo de Riesgos Laborales estará reservada legalmente a los corredores de seguros y a las agencias y agentes de seguros que acrediten idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa;

Que el 31 de julio de 2013 entró en vigencia el Decreto número 1637 de 2013, el cual determinó que la idoneidad e infraestructura se acreditarán ante el Ministerio del Trabajo, a través de un formulario de inscripción;

Que el artículo 5o del Decreto número 1637 de 2013 estableció un término máximo de un (1) año contado a partir de su entrada en vigencia, para que los corredores de seguros y las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y para que se registren en el Registro Único de Intermediarios;

Que el Ministerio del Trabajo, mediante Resolución número 0892 de 2014, adoptó el Formulario Único de Intermediarios de Seguros en el Ramo de Riesgos Laborales, para organizar la inscripción, actualización o retiro de los corredores de seguros y las agencias y agentes de seguros;

Que a través del Decreto número 1441 de 2014 se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2014, el plazo establecido en el Decreto número 1637 de 2013;

Que actualmente solo se han registrado ochenta y nueve (89) intermediarios, situación que puede afectar el cabal desarrollo del aseguramiento del Sistema General de Riesgos Laborales, por lo cual es necesario ampliar el plazo señalado en el Decreto número 1441 de 2014;

En mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1o. PRÓRROGA.** Prorrogar hasta el 30 de junio de 2015 el plazo establecido para que los corredores de seguros y las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y se registren en el Registro Único de Intermediarios, dispuesto en el artículo 5o del Decreto número 1637 de 2013, prorrogado mediante el artículo 1o del Decreto número 1441 de 2014.

**ARTÍCULO 2o. VIGENCIA.** El presente decreto rige a partir de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

14 de enero de 2015.

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

**MAURICIO CÁRDENAS SANTAMARÍA.**

El Ministro del Trabajo,

**LUIS EDUARDO GARZÓN.**



**DECRETO 1477 DE 2014**

**TABLA DE ENFERMEDADES**

Diario Oficial No. 49.234 de 5 de agosto de 2014

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 4o de la Ley 1562 de 2012, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 4o de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral aquella que es 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;

Que de acuerdo con el precitado artículo, el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales;

Que en este sentido, se requiere adoptar la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las Sesiones números 71 y 74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013, respectivamente;

En mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1o. TABLA DE ENFERMEDADES LABORALES.** El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.

**ARTÍCULO 2o. DE LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD.** 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.

**ARTÍCULO 3o. DETERMINACIÓN DE LA CAUSALIDAD.** Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.
2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.

**ARTÍCULO 4o. PRESTACIONES ECONÓMICAS Y ASISTENCIALES.** A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección II Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico y hasta tanto no establezca lo contrario la calificación en firme en primera oportunidad o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez.

Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección II Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1o.** Conforme al parágrafo 3o del artículo 5o de la Ley 1562 de 2012, en caso de presentarse controversia sobre el origen de la enfermedad, las incapacidades temporales se pagarán al mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta tanto se dirima la controversia.

**ARTÍCULO 5o. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el Decreto número 2566 de 2009.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 5 de agosto de 2014.

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

El Ministro de Salud y Protección Social,

**ALEJANDRO GAVIRIA URIBE.**

El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección encargado de las funciones del Despacho del Ministro del Trabajo,

**JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ.**

**DECRETO 472 DE 2015**

**TABLA DE SANCIONES**

Diario Oficial No. 49.456 de 17 de marzo de 2015

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994, modificado por los artículos 115 del Decreto número 2150 de 1995 y 13 de la Ley 1562 de 2012; y de lo prescrito en los artículos 8o y 11 de la Ley 1610 de 2013, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994, modificado por los artículos 115 del Decreto número 2150 de 1995 y 13 de la Ley 1562 de 2012, dispuso que corresponde a los Directores Regionales y Seccionales del Ministerio de 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;

Que el 11 de julio de 2012 se expidió la Ley 1562, por medio de la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional;

Que el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, modificó el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994; de igual forma dispuso que *“el Ministerio del Trabajo reglamentará dentro de un plazo no mayor a un (1) año contado a partir de la expedición de la ley, los criterios de graduación de las multas y las garantías que se deben respetar para el debido proceso”*;

Que la Ley 1610 de 2013 otorgó a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social la competencia 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, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores;

Que le corresponde al Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentar los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, y señalar normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo, la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y las garantías que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso;

En mérito de lo expuesto,

## **DECRETA:**

### **CAPÍTULO I.**

#### **DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTÍCULO 1o. OBJETO.** El presente decreto tiene 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 2o. CAMPO DE APLICACIÓN.** El presente decreto se aplica 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 3o. 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, entre los cuales se tienen:

– **Debido proceso.** En virtud del cual las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

- **No reformatio in pejus.** En virtud del cual existe la prohibición de hacer más gravosa la sanción para el único apelante.
- **Non bis in ídem.** De acuerdo al cual una persona no puede ser sancionada dos veces por los mismos hechos.
- **Igualdad.** Las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.
- **Imparcialidad.** Las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.
- **Moralidad.** Todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.
- **Publicidad.** Las autoridades darán a conocer sus actos mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la ley.
- **Eficacia.** Las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y para el efecto removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos, y sanearán, de acuerdo con la normativa vigente, las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.
- **Celeridad.** Las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para que los procedimientos se adelanten con diligencia dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.
- **Proporcionalidad y razonabilidad.** La sanción deberá ser proporcional a la infracción y corresponderá a la gravedad de la falta cometida.

## CAPÍTULO II.

### CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS MULTAS.

**ARTÍCULO 4o. 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:

- a) La reincidencia en la comisión de la infracción;
- b) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo;
- c) La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos;
- d) El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes;
- e) El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas;
- f) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados;
- g) La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención;
- h) El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero;
- i) La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa;
- j) 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;
- k) La muerte del trabajador.

**ARTÍCULO 5o. 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 2o de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2o de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 30 y 13 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño empresa	de Número trabajadores	de Activos totales número SMMLV	Artículo 13, en inciso 2o de 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4o de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)

## Valor Multa en SMMLV

Microempresa	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 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

**PARÁGRAFO.** Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplicará lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO 6o. OBLIGATORIEDAD DE INCLUIR LOS CRITERIOS PARA GRADUAR LAS MULTAS.** Las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales en primera instancia y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en segunda instancia, así como la Unidad de Investigaciones Especiales, deberán incluir en el acto administrativo que imponga la sanción, los criterios aplicables al momento de graduar las multas, de conformidad con lo establecido en los artículos 4o y 5o del presente decreto.

**ARTÍCULO 7o. PLAN DE MEJORAMIENTO.** Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Directores Territoriales, las Oficinas Especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales podrán ordenar Planes de Mejoramiento, con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales. El Plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, plazo determinado para su cumplimiento; y su ejecución debe estar orientada a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como a prevenir que en el futuro se puedan volver a presentar.



**PARÁGRAFO 1o.** El Plan de Mejoramiento no constituye impedimento para que el Director Territorial, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales paralelamente puedan adelantar el proceso administrativo sancionatorio, con ocasión del incumplimiento normativo.

**PARÁGRAFO 2o.** El incumplimiento o cumplimiento parcial del Plan de Mejoramiento ordenado por las Direcciones Territoriales, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, conllevará a la imposición de sanciones a que haya lugar de conformidad con las normas aplicables.

### **CAPÍTULO III.**

#### **DE LA CLAUSURA DEL LUGAR DE TRABAJO O CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA Y LA PARALIZACIÓN O PROHIBICIÓN INMEDIATA DE LOS TRABAJOS O TAREAS.**

**ARTÍCULO 8o. TÉRMINOS PARA LA CLAUSURA O CIERRE DEL LUGAR DE TRABAJO POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO.** Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante auto debidamente motivado, podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así:

- a) De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2o del artículo 8o de la Ley 1610 de 2013;
- b) De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4o del artículo 8o de la Ley 1610 de 2013, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior.

**ARTÍCULO 9o. TÉRMINOS DE TIEMPO PARA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES O CIERRE DEFINITIVO DE EMPRESA POR PARTE DE LOS DIRECTORES TERRITORIALES.** En caso de que continúen los hechos que originaron la medida de cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya reincidencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladará el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al cierre definitivo de la empresa.

**ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE LA MEDIDA DE CIERRE O SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES.** Las medidas de cierre o suspensión de actividades de que trata el presente decreto serán impuestas mediante auto debidamente motivado, y su ejecución se llevará a cabo mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

**ARTÍCULO 11. CONTENIDO DE LA DECISIÓN.** El auto al que se hace referencia en el artículo anterior deberá contener:

- La individualización de la persona natural o jurídica y el establecimiento de comercio o lugar de trabajo.
- El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la medida.
- El periodo de tiempo durante el cual se impone la medida.
- Las normas infringidas con los hechos probados.

Una vez sean superadas las infracciones a las normas que dieron origen a la medida, previa verificación, se deberá ordenar de manera inmediata el levantamiento de la misma.

**PARÁGRAFO.** Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo las autoridades de policía están en la obligación de prestar su activa colaboración, cuando los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Directores Territoriales, Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales así lo requieran.

**ARTÍCULO 12. PARALIZACIÓN O PROHIBICIÓN INMEDIATA DE TRABAJOS Y TAREAS.** Sin perjuicio de lo establecido en este capítulo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1610 de 2013.

**ARTÍCULO 13. RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES SOCIALES.** En ningún caso la suspensión de actividades o cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que opere la clausura o suspensión se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones sociales a que estos tengan derecho.

## **CAPÍTULO IV.**

### **OTRAS DISPOSICIONES.**

**ARTÍCULO 14. REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES A LAS DIRECCIONES TERRITORIALES Y OFICINAS ESPECIALES.** Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 4o del Decreto número 1530 de 1996.

**ARTÍCULO 15. VIGENCIA.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de marzo de 2015.

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

El Ministro del Trabajo,

**LUIS EDUARDO GARZÓN.**